



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

UNIVERSITA' DEGLI STUDI  
PERUGIA

PARTENZA

prot. n. 0041769 del 31/05/2018

classif. VII/11

**Ai Direttore del Polo Scientifico Didattico di Terni**

**Ai Chiar.mi Direttori di Dipartimenti e Centri**

**Ai Dirigenti**

**A tutto il personale T.A.B. e CEL** [ateneo.personale-tab@list.unipg.it](mailto:ateneo.personale-tab@list.unipg.it)

**Alle OO.SS.**

**OGGETTO: istituti introdotti dal CCNL del 19 aprile 2018 in materia di gestione dell'orario di lavoro e di rilevazione delle presenze**

Come è noto il 19 aprile 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca che ha apportato, tra le altre cose, significative modifiche agli istituti che regolano i permessi di lavoro ed in genere le assenze del personale contrattualizzato universitario.

Di seguito si segnalano le principali innovazioni, rinviando per il necessario approfondimento, all'esame del testo contrattuale e delle eventuali future circolari di chiarimento che si dovessero rendere necessarie.

#### ISTITUTI DI NUOVA INTRODUZIONE

In primo luogo si ritiene di indicare gli istituti che sono stati introdotti *ex novo* dal Contratto, a cominciare dall'arti 18 che disciplina particolari "**Congedi per le donne vittime di violenza**". La norma prevede la possibilità, per le donne vittime di violenza di genere, di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi da fruire in tre anni, con trattamento economico assimilato alla maternità, da fruire sia su base oraria che giornaliera, alla condizione che la richiedente risulti inserita nei percorsi di protezione debitamente certificati ai sensi della vigente normativa.

L'art. 46 del nuovo CCNL ha inoltre disciplinato le **Ferie e riposi solidali**, prevedendo la possibilità, per coloro che abbiano necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, di poter utilizzare ferie e giornate di riposo nel massimo di 30 giorni a domanda, mutate dai colleghi. Detta possibilità è subordinata alla presentazione di adeguata certificazione medica comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, tenendo presente che la possibilità di cedere le proprie ferie da parte dei colleghi è subordinata all'esperimento di una procedura di interpello da avviare previa richiesta della persona interessata.

L'art 51 del CCNL introduce una nuova tipologia di assenza dal lavoro retribuita, giornaliera o ad ore, per l'espletamento di **visite**,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

permesso siano gravi, essendo sufficiente che siano "particolari" e viene contestualmente eliminata la necessità di documentare l'assenza mediante autocertificazione, cosicché per la fruizione degli stessi è necessaria l'autorizzazione, da richiedersi con congruo anticipo, del Responsabile della struttura. Sussistono tuttavia alcuni limiti e segnatamente non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora; non sono cumulabili con altri permessi erogati ad ore né con i riposi compensativi fruiti ad ore, cosicché, in mancanza di rientro al lavoro, saranno imputati per l'intera giornata che, convenzionalmente, è calcolata in sei ore di permesso.

Di particolare rilievo è l'introduzione, disposta dall'art. 49, 1° comma, della possibilità di fruire dei **permessi per i beneficiari della legge 104/92**, non solo a giorni ma ad ore, nel limite massimo di 18 ore al mese, ferma restando la preventiva programmazione mensile dei giorni di assenza. L'art. 49 predetto fa in ogni caso salvi gli altri permessi retribuiti previsti per legge, quali ad esempio i permessi per donazione di sangue e quelli per lutto, questi ultimi non cumulabili con gli omologhi permessi di cui all'art. 47, comma 1, lett.b).

L'art. 52 del nuovo contratto sostituisce il precedente art. 37 del CCNL 2008, subordinando alla verifica delle esigenze di servizio la possibilità di collocamento in **aspettativa senza assegni** dei dipendenti a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca o destinatari di borse di studio.

L'art. 54 del contratto, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, rimodula il permesso non retribuito per motivate esigenze, già previsto in precedenza, in 15 giorni complessivi, conferma invece il permesso retribuito per matrimonio e subordina la concessione dei permessi retribuiti per motivi personali o familiari, per esami o concorsi, per visite specialistiche esami o accertamenti diagnostici, alla condizione che il rapporto di lavoro abbia durata non inferiore a sei mesi continuativi.

Distinti saluti.

IL DIRIGENTE  
**Dott.ssa Veronica VETTORI**