

**DIREZIONE CENTRALE GESTIONE DELLE RISORSE**  
**Ufficio Gestione Risorse Umane**

Ai Dirigenti/Direttori/Responsabili  
delle Unità Organiche e Strutture del CNR

Ai dipendenti del CNR

Loro Sedi

**OGGETTO:** Direttiva su: “*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto “Istruzione e Ricerca” triennio 2019 - 2021. Indicazioni operative per l’attuazione degli istituti contrattuali relativi alla gestione delle presenze del personale dipendente*”.

### **Premessa**

La presente direttiva è predisposta al fine di fornire a tutto il personale dipendente le indicazioni operative necessarie a dare attuazione alle disposizioni contenute nel **CCNL del Comparto “Istruzione e Ricerca”**, sottoscritto in data 18 gennaio 2024, con specifico riferimento agli istituti contrattuali relativi alla **gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente** che sono stati oggetto di innovazione o di nuova introduzione da parte del CCNL stesso.

In particolare, saranno oggetto di trattazione nei paragrafi seguenti i sottoelencati istituti contrattuali:

1. Congedi per le donne vittime di violenza (art. 17);
2. Ferie (art. 125);
3. Ferie e riposi solidali (art. 126);
4. Permessi retribuiti (art. 127);
5. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 128);
6. Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 129);
7. Congedi dei genitori (art. 132)
8. Permessi orari a recupero (art. 135);
9. Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 130);
10. Aspettativa senza assegni (art. 133);
11. Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro (art. 136);
12. Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi (art. 139);

13. Permessi non retribuiti per il personale con contratto a tempo determinato (art. 142, lett. d).

## 1. Congedi per le donne vittime di violenza (art. 17)

*(abroga l'art. 18 del CCNL 19/04/2018)*

La lavoratrice, inserita nei “*percorsi di protezione relativi alla violenza di genere*”, **debitamente certificati** dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di **congedo di 120 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni**, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Rispetto alla previgente formulazione di cui all'art. 18 del CCNL Comparto “Istruzione e Ricerca” 2016/2018 si segnala l'estensione del congedo da 90 a 120 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui sopra, la lavoratrice è tenuta a presentare apposita istanza all'Ufficio/Struttura di afferenza, rispettando il **preavviso previsto dalla norma non inferiore a 7 giorni**, salvo casi di oggettiva impossibilità preferibilmente documentati, con l'indicazione della data di inizio e di fine del congedo allegando alla stessa la certificazione dei servizi sociali o del centro antiviolenza o della casa rifugio.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è analogo a quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

Il congedo potrà essere fruito su base giornaliera (*Cod. 54VV*) o oraria (*Cod. 54VVh7*).

La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattuale riferito al mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La lavoratrice, inoltre, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) nei limiti previsti dalla normativa vigente, rapporto che potrà essere nuovamente trasformato in tempo pieno su richiesta della lavoratrice stessa, anche prima del tempo minimo di permanenza previsto dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che sia presente un posto disponibile.

Inoltre, ove sussistano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico, la dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare **domanda di trasferimento** ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione da far pervenire all'Ufficio Gestione Risorse Umane - Sezione Mobilità entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, previo espletamento del procedimento amministrativo di riferimento, è disposto il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente.

La dipendente che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 può, altresì, presentare richiesta di trasferimento presso altra Struttura dell'Ente, in tal caso il trasferimento è disposto, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, previo espletamento del procedimento amministrativo di riferimento, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza.

I congedi in argomento possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, con il trattamento giuridico ed economico previsto per l'aspettativa, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Ove non ostino specifiche esigenze di servizio, si agevola la

concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

## **2. Ferie (art. 125)**

*(sostituisce l'art. 6, comma 15, del CCNL del 21/02/2002)*

L'art. 125 del CCNL 2019 - 2021, ha previsto la sostituzione dell'art. 6, comma 15, del CCNL del 21/02/2002, come di seguito riportato:

*“15. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. A tal fine, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve essere autorizzato alla fruizione delle ferie maturate”.*

In particolare, in relazione a quanto previsto all'art. 125, comma 1 (Ferie), le Parti nella dichiarazione congiunta n. 8 allegata al CCNL hanno dato atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip.Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012 - Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), al momento della cessazione dal servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui **l'impossibilità di fruire** delle stesse **non è imputabile o riconducibile al dipendente** come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Pertanto, alla luce della riformulazione dell'art. 6, comma 15, del CCNL del 21/02/2002, il Dirigente/Direttore/Responsabile della Struttura di afferenza, in prossimità della cessazione del rapporto di lavoro, **deve autorizzare** il lavoratore alla fruizione delle ferie maturate.

Segnatamente, il Dirigente/Direttore/Responsabile di ogni Struttura CNR è tenuto ad invitare il lavoratore, periodicamente e formalmente, a fruire nei termini previsti dal CCNL delle ferie maturate e non godute e, al contempo, informarlo, in modo accurato e in tempo utile, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali giornate di ferie non potranno essere sostituite da indennità finanziaria.

### **2.a) Regime delle ferie in caso di novazione del rapporto di lavoro**

Con riferimento al regime delle ferie in caso di novazione del rapporto di lavoro, si chiarisce che in materia di pubblico impiego, l'assunzione a seguito di un concorso pubblico di un lavoratore presso la stessa o altra amministrazione pubblica comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

Tale previsione esclude che, ai fini della conservazione dei diritti acquisiti, si realizzi alcun trasferimento del rapporto di lavoro, cosicché l'insorgenza del predetto nuovo rapporto implica la **decadenza del diritto maturato durante il precedente rapporto di lavoro in termini di ferie maturate e non godute**.

Sulla materia si fa presente che l'art. 84, comma 7, del CCNL 2016 – 2018 aveva espressamente previsto che *“In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali”.*

Tale previsione già contenuta dal previgente art. 84, comma 7, viene riconfermata anche

nell'attuale art. 142, comma 7, del CCNL istruzione e ricerca 2019/2021.

In attuazione della citata previsione contrattuale e **con specifico riferimento alla fruizione delle ferie**, esclusivamente i **dipendenti già titolari di un contratto di lavoro a tempo determinato ed assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel medesimo profilo**, senza soluzione di continuità, **possono conservare le ferie** maturate in costanza del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato. Per analogia il medesimo trattamento potrà essere riconosciuto con riferimento alle ore/giorni di permesso maturate e non fruiti e ad alle ore lavorate in eccesso e confluite nella cosiddetta "banca dati ore".

## **2.b) Modalità di richiesta delle ferie**

Con riferimento alle modalità generali di richiesta delle ferie, si ritiene dover precisare che il personale dipendente dei livelli IV – VIII deve presentare al proprio Direttore/Dirigente/Responsabile apposita richiesta per la fruizione delle ferie che deve essere preventivamente autorizzata. **La mancata autorizzazione da parte del Dirigente/Direttore/Responsabile deve essere adeguatamente motivata.**

Per il personale con profilo ricercatore e tecnologo l'art. 59 del CCNL del 21/02/2002 prevede che lo stesso debba programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità. Al fine di garantire la funzionalità delle Strutture dovrà esserne data preventiva comunicazione al Direttore/Dirigente/Responsabile.

Si ribadisce la necessità che ogni Direttore/Dirigente/Responsabile delle Strutture CNR **informi e inviti formalmente il personale a fruire delle ferie maturate** e non godute nel rispetto dei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti, e a **provvedere ad una programmazione** delle stesse.

## **2.c) Disposizioni specifiche per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato**

L'art. 142, comma 1, lett. a) del CCNL 2019– 2021 per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato prevede espressamente che **le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione**, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del CCNL del 21/02/2002; **nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato**, entro il limite annuale di 28 giorni, stabilito dal citato art. 6, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni.

## **3. Ferie e riposi solidali (art. 126)**

*(attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, abroga l'art. 71 del CCNL 2016/2018)*

**Il dipendente può cedere**, su base volontaria ed a titolo gratuito, in tutto o in parte, **ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti**, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale;
- b) le quattro giornate per le festività soppresse;
- c) le ore accantonate nel conto ore individuale di cui all'art. 49 del CCNL 21/02/2002, da fruire in giornate di riposo.

Si prevede, dunque, l'ulteriore possibilità, da parte del dipendente, di cedere anche le ore accantonate nel conto ore individuale convertibili in giornate di riposo.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate dall'art. 126 del CCNL 2019 - 2021 possono presentare, all'Ufficio Gestione Risorse Umane (UGRU) della DCGR, specifica richiesta di assegnazione dei giorni di ferie e/o festività soppresse e/o riposo solidali **per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.**

La domanda è **reiterabile una volta già fruiti tutti i giorni richiesti o in presenza di una programmazione totale della fruizione.** La reiterazione della domanda sarà presa in considerazione subordinatamente alla soddisfazione delle richieste dei dipendenti che non abbiano ancora usufruito dell'agevolazione.

La domanda deve essere corredata di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta le richieste dei dipendenti interessati, l'UGRU rende tempestivamente nota l'esigenza a tutto il personale, garantendo l'anonimato del richiedente.

Nell'ipotesi di non disponibilità di giornate di ferie o di riposo da attribuire o di non completa soddisfazione delle richieste, le stesse rimarranno valide fino ad integrale soddisfacimento.

**Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo in argomento rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.**

**Il dipendente nel periodo di riferimento è tenuto a comunicare all'UGRU l'eventuale venire meno dei presupposti che hanno determinato la richiesta, in tale ipotesi i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.**

I dipendenti, che intendono cedere le proprie ferie su base volontaria, formalizzano all'UGRU la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono mettere a disposizione.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Le ferie (*cod. 31S - 32S - 37S*), le festività soppresse (*cod. 94S*) e i riposi compensativi (*91S*) solidali possono essere utilizzati solamente dopo aver usufruito di tutti i giorni di ferie ordinari o di festività soppresse spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

**Considerato che le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali, anche relativamente ai limiti temporali di fruizione, si ritiene che qualora in prossimità della scadenza del termine per la fruizione delle giornate attribuite il dipendente non ne avesse fruito o, comunque, non ne avesse programmato la fruizione entro i termini previsti dalla normativa contrattuale, in accordo con lo stesso, le giornate di ferie o di riposo in argomento potranno essere riassegnate ad altri dipendenti secondo il principio di proporzionalità.**

Il CCNL prevede che la disciplina delle ferie solidali ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti e ad altre condizioni, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

#### **4. Permessi retribuiti (art. 127)**

*(abroga l'art. 72 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, secondo e terzo alinea e comma 2, del CCNL 21/02/2002)*

A domanda del dipendente, da presentarsi alla segreteria della Struttura di afferenza, corredata della documentazione attestante il diritto alla fruizione o da autocertificazione resa ai sensi della normativa vigente, sono concessi **permessi retribuiti per i seguenti casi:**

- a) partecipazione a **concorsi od esami (cod. 441)**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: **giorni otto all'anno;**
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: **giorni tre per evento da fruire, anche in modo non continuativo, entro 7 giorni lavorativi dal decesso (cod. 681 - I evento; 682 - II evento; 683 - III evento);**
- c) **in occasione del matrimonio o di unione civile, 15 giorni consecutivi (cod. 45)**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Inoltre, rispetto alla precedente formulazione si segnala che nel caso di eventi imprevisti, che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il Dirigente/Direttore/responsabile della Struttura - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.

Ai fini di assicurare il rispetto della previsione contrattuale, si raccomanda di aggiornare tempestivamente i dati anagrafici presenti in SIPER inserendo la data del matrimonio e, comunque, di effettuare tale comunicazione prima dell'inizio della fruizione del permesso.

I permessi retribuiti di cui all'art. 72 del CCNL non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

***Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato l'art. 142 del CCNL 2019 -2021 prevede che:***

- a. i permessi per matrimonio e per lutto sono riconosciuti anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato con contratto di durata inferiore a sei mesi e non sono soggetti a riproporzionamento;

- b. nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, sono concessi oltre ai permessi di cui alla lettera a) anche i permessi per esami e concorsi soggetti a riproporzionamento;
- c. il numero massimo annuale dei permessi per esami e concorsi deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5.

## **5. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 128)**

*(abroga l'art. 73 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002. È altresì abrogato l'art. 8, commi 4 e 5, del CCNL 21/02/2002.)*

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore di permesso retribuito nell'anno (cod. 661h1 - h5), per particolari motivi personali o familiari.**

La richiesta deve essere presentata al Dirigente/Direttore/Responsabile della Struttura di afferenza. Al fine della giustificazione dell'assenza è sufficiente un'autocertificazione rilasciata ai sensi della normativa vigente.

### 1. I permessi orari retribuiti:

- ✓ non riducono le ferie;
- ✓ **non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;**
- ✓ sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- ✓ **non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore,** tenuto conto, per i ricercatori e tecnologi, della flessibilità oraria riconosciuta nel quadrimestre dall'art. 58 del CCNL del 21.02.2002.

L'attuale formulazione dell'istituto in esame prevede espressamente la possibilità da parte del dipendente di fruire nella stessa giornata dei permessi di cui all'art. 128 congiuntamente a quelli di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 e a quelli giornalieri di due ore fruiti dai dipendenti riconosciuti disabili gravi ai sensi della Legge n. 104/1992.

- ✓ possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa (**cod. 661G**); **in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.**
- ✓ sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, **esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.**

In caso di **rapporto di lavoro a tempo parziale** si procede al **riproporzionamento** delle

ore di permesso in argomento. In caso di fruizione giornaliera del permesso si procederà al riproporzionamento delle ore da decurtare dal monte ore totale a disposizione del dipendente.

I permessi di cui all'art. 128 sono riconosciuti anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Detti permessi sono riproporzionati in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine, l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5.

Si fa presente che la **fruizione oraria dei permessi** in argomento può avvenire solo ed esclusivamente se **funzionale al completamento della giornata lavorativa e, in nessun caso, può concorrere alla maturazione di ore di lavoro in eccesso.**

#### **6. Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 129)**

*(abroga l'art. 74 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 8, comma 1, primo alinea e comma 5, del CCNL 21/02/2002 e l'art. 8, commi 6 e 7, del CCNL 21/02/2002)*

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Tali **permessi** sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, **nel limite massimo di 18 ore mensili**, non fruibili per frazioni di ora.

E' possibile che nello stesso mese il dipendente fruisca del permesso in modalità mista (oraria e giornaliera). In tale ipotesi, **l'incidenza dell'assenza giornaliera sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.**

Si ricorda che chi fruisce per sé stesso ha anche la possibilità di optare per la fruizione di 2 ore giornaliere.

I codici di riferimento sono i seguenti:

- ✓ **18** Permesso giornaliero per assistenza parenti e affini disabili gravi;
- ✓ **18H** Permesso orario per assistere parenti e affini disabili gravi;
- ✓ **18P** Permesso provvisorio giornaliero per assistenza parenti e affini disabili gravi;
- ✓ **19** Permesso giornaliero per dipendente disabile grave;
- ✓ **19H** Permesso orario per dipendente disabile grave;
- ✓ **19P** Permesso provvisorio giornaliero per dipendente disabile grave;
- ✓ **26** Permesso giornaliero di 2 h.

Al fine di garantire la funzionalità degli Uffici/Strutture dell'Ente e la migliore organizzazione delle attività, **il dipendente**, che fruisce dei permessi della legge 104/1992, **predispone**, di norma, una **programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi**, da comunicare alla segreteria della Struttura di afferenza **entro i primi 5 giorni lavorativi del mese** e, comunque, prima della fruizione.

**In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso** e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno

in cui il dipendente utilizza il permesso, coincidente con l'orario di servizio della Struttura di afferenza.

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da altre specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue (*cod. 67*) e di midollo osseo (*cod. 67*), nonché ai permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 (*cod. 662*). Per questi ultimi occorre presentare apposita certificazione medica rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle Aziende sanitarie locali o anche dal medico di famiglia dalla quale deve emergere la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.

Anche per i permessi sopra descritti, il dipendente che ne intenda fruire deve comunicare alla segreteria della Struttura di afferenza i giorni in cui intende assentarsi con un **preavviso di tre giorni**, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso, coincidente con l'orario di servizio della Struttura di afferenza.

I permessi dei cui al presente paragrafo sono riconosciuti anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi.

L'art. 129 prevede al comma 6 che *“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 anche mediante idonea articolazione degli orari di lavoro”*.

In riferimento alle attività di protezione civile si richiama la disciplina di cui al D. Lgs n. 1 del 2 gennaio 2018 il quale prevede che i per volontari che svolgono funzioni presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile sono previsti i seguenti permessi retribuiti:

- fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale) **cod. 16C**;
- fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica **cod. 16S**.

La retribuzione nei giorni di assenza è a carico del datore di lavoro, il quale ha diritto a richiederne il rimborso all'autorità di protezione civile territorialmente competente entro due anni dal termine dell'intervento che ha causato l'astensione.

Ulteriori permessi retribuiti sono previsti anche per i volontari del Soccorso alpino e speleologico (L. n. 162/1992; D.M. 24 marzo 1994, n. 379) poiché i volontari di tali Corpi che siano al contempo dipendenti pubblici o privati hanno diritto alla fruizione di permessi retribuiti nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre la mezzanotte **cod. 16A**.

## **7. Congedi dei genitori (art. 132)**

*(abroga l'art. 9 del CCNL 21/02/2002)*

Alle dipendenti e ai dipendenti si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, con le seguenti specificazioni.

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del D. Lgs.

n. 151 del 2001 (**congedo obbligatorio**) alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i trattamenti economici correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 (**congedo facoltativo**), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

Successivamente alla fruizione del congedo obbligatorio per maternità o di paternità e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, (**congedo per la malattia del figlio**) alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita per intero.

I periodi di assenza per congedo facoltativo e per la malattia del figlio, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del genitore.

**La richiesta della fruizione**, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale facoltativo deve essere presentata al Dirigente/Direttore/Responsabile della Struttura di afferenza, con l'indicazione della durata, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine suddetto, la richiesta può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

I periodi di congedo parentale possono essere fruiti anche su base oraria e non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie. Tale modalità di utilizzo non è cumulabile con gli altri permessi e riposi previsti dal D. Lgs. n. 151 del 2001.

Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, **6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno**. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa **codici 23h, 24h e 25h**.

Si precisa che la legge di Bilancio 2024 ha modificato l'art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 (trattamento economico e normativo del congedo parentale facoltativo), prevedendo che *“fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024.”*

Pertanto, **il congedo parentale del personale del Comparto Istruzione e Ricerca è retribuito:**

- per i primi 30 giorni, ai sensi del citato art. 132 CCNL, per intero (**cod. 23**);
  - per i successivi 30 giorni all'80% (**cod. 24**), per l'anno 2024 e, se non utilizzato, al 60% dall'anno 2025 a condizione che venga fruito entro i 6 anni di vita del bambino (se fruito dai 7 ai 12 anni è retribuito al 30%);
  - per gli ulteriori 7 mesi, fino al compimento dei 12 anni del bambino, al 30% (**cod. 25**).
- Per il decimo e l'eventuale undicesimo mese di congedo parentale ai lavoratori non spetta alcuna retribuzione, salvo quanto previsto dall'art. 34, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001.

Si allega il modello CP per la richiesta del congedo all'80% (All. 1).

## **8. Permessi orari a recupero (art. 135)**

*(abroga l'art. 75 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha abrogato l'art. 50 del CCNL del comparto Ricerca del 21/02/2002)*

Il dipendente dei livelli IV - VIII, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa apposita richiesta e relativa autorizzazione del Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero individuale e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata **in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa**, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile della Struttura.

Il dipendente è tenuto a **recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo**, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Il Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura è tenuto a comunicare mensilmente all'UGRU i nominativi dei dipendenti che non hanno recuperato le ore non lavorate entro il mese successivo nonché il numero delle ore per le quali occorre procedere alla decurtazione in argomento.

## **9. Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 130)**

Ai dipendenti sono riconosciuti **specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.**

Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono **sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.**

In caso di **rapporto di lavoro a tempo parziale**, si procede al **riproporzionamento** delle ore di permesso.

I permessi di cui all'art. 130 sono riconosciuti anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali

proroghe. Detti permessi sono riproporzionati in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine, l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5.

La richiesta per la fruizione dei permessi è presentata dal dipendente al Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura di afferenza nel rispetto di un termine di **preavviso di almeno tre giorni**. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'**assenza** per i permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici è **giustificata mediante attestazione di presenza**, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

L'attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultimo, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

### **I permessi orari (cod. 631H1-H6):**

- a. sono **incompatibili** con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, tenuto conto, per i ricercatori e tecnologi, della flessibilità oraria riconosciuta nel quadriestrate dall'art. 58 del CCNL del 21.02.2002. L'attuale formulazione dell'art. 130, comma 3, fa salva *“l'ipotesi per cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera durata dell'assenza. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001.”*
- b. **non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.**

*Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.*

### **I permessi giornalieri (cod. 631G):**

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, **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 nella giornata di assenza** (art. 71, comma 4 D.L. 112/2008).

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

## Imputazione dell'assenza a malattia

L'art. 130 individua **tre specifiche fattispecie** di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **che devono essere giustificate tramite imputazione a malattia** con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico, così come di seguito descritte:

1. concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
  - ✓ attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - ✓ attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
2. casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle **caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e delle terapie**. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, così come sopra descritto.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

3. casi di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a **terapie comportanti incapacità al lavoro**. In questo caso è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico. Considerata la specifica previsione contrattuale sono annullate le disposizioni in materia riguardanti la fattispecie in argomento, impartite con la circolare CNR n. 13/2015.

I relativi codici di assenza sono i seguenti:

- ✓ **cod. 111vm** - 270 giorni retribuiti al 100% soggetti a decurtazione Legge "Brunetta";
- ✓ **cod. 119vm** - 90 giorni retribuiti al 90% soggetti a decurtazione Legge "Brunetta";
- ✓ **cod. 115vm** - 180 giorni retribuiti al 50% soggetti a decurtazione Legge "Brunetta".

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa ai permessi di cui all'art. 76, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al Comparto Ricerca.

## 10. Aspettativa senza assegni (art. 133)

(abroga l'art. 77 del CCNL 19/04/2018, l'art. 13 del CCNL 21/02/2002 e l'art. 17 del CCNL 13/05/2009)

L'attuale formulazione dell'istituto prevede la possibilità per il dipendente di poter essere collocato in aspettativa senza assegni in specifiche ipotesi.

Ed infatti, l'art. 133, al primo comma, testualmente sancisce che **“I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i.”**

L'art. 2 della legge n. 476/1984 prevede, in particolare, che:

- ✓ in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro (**cod. 35R**);
- ✓ qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti;
- ✓ non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.

La richiesta dell'aspettativa in argomento è presentata dal dipendente all'Ufficio Gestione Risorse Umane ed al Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura di afferenza, compilando il modello allegato alla presente Circolare (Mod. A – All. 2) unitamente alla dichiarazione sostitutiva di certificazione (Mod. B - All.3).

Inoltre, l'art. 133, al secondo comma prevede che **“ove ne ricorrano le condizioni previste dalla legge, i dipendenti, a domanda, possono essere collocati in aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa”**.

Ai sensi dell'art. 18 della legge 4 novembre 2010, n. 183, così come modificato dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, la suddetta aspettativa, **senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio**, può essere richiesta per un **periodo massimo di trentasei mesi, rinnovabile per una sola volta, per avviare attività professionali e imprenditoriali**; è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle **esigenze organizzative**, previo esame della documentazione prodotta dal dipendente.

La richiesta di aspettativa di cui all'art. 133, commi 1 e 2, è presentata dall'interessato nel rispetto del termine di preavviso di almeno trenta giorni.

## 11. Integrazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro (art. 136)

(abroga l'art. 79 del CCNL 19/04/2018)

All'art. 48 del CCNL 21/02/2002 è aggiunto il seguente comma 6 **“Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti**

*orario di lavoro”.*

## **12. Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi (art. 139)**

*(abroga l'art. 82 del CCNL 19/04/2018)*

In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi **congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica (Cod. 33)**, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato.

Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione.

In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

I congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica sono concessi dall'Ente tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.

Al fine della concessione del congedo occorre presentare all'Ufficio Gestione Risorse Umane - Sezione Mobilità della DCGR, all'indirizzo [protocollo-ammcen@pec.cnr.it](mailto:protocollo-ammcen@pec.cnr.it), apposita richiesta, almeno 30 giorni prima della data di inizio del congedo, contenente:

- ✓ i riferimenti del progetto con la descrizione dell'attività che dovrà essere svolta;
- ✓ il periodo (data di inizio e di fine) per il quale si chiede il congedo.

Alla richiesta occorre allegare:

1. il progetto di ricerca;
2. la lettera di invito dell'Ente ospitante contenente l'indicazione relativa all'attribuzione di una retribuzione o del rimborso di spese forfetarie di missione (es. vitto/alloggio);
3. il nulla osta del Direttore/Dirigente/Responsabile della Struttura con l'indicazione del progetto, il periodo (inizio e fine) e la precisazione che il congedo viene concesso “tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'Ente”;
4. la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà contenente l'attestazione che il richiedente: *“per tutto il periodo di congedo (dal ..... al.....) non andrà a stipulare alcun contratto di lavoro con l'Ente ospitante e che la collaborazione non è incompatibile con l'impiego presso il CNR ai sensi della normativa vigente in materia di cumulo di impieghi”*, con allegata la fotocopia di un documento di riconoscimento.

**13. Permessi non retribuiti per il personale con contratto a tempo determinato (art. 142, lett. d)**

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze (*cod. 6N-TD*) fino a un massimo di 15 giorni complessivi annuali riproporzionati in base alla durata del contratto e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 127, comma 2.

IL DIRIGENTE

IL DIRETTORE CENTRALE

Allegati:

1. Modello richiesta CP 80% - All. 1;
2. Modello richiesta aspettativa Mod. A – All. 2;
3. Dichiarazione sostitutiva di certificazione Mod. B – All. 3.