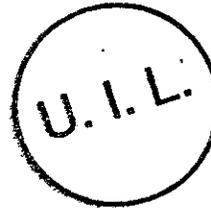


UILPA Penitenziari

[Handwritten signature]



MOD. 33

Ministero di Grazia e Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
 UFFICIO CENTRALE DEL PERSONALE
 DIVISIONE V - SEZIONE I

Prot. D. 101284/5.1
CIRCOLARE 3426/5876

Roma, li 27.4.1996



- Al Sigg. Provveditori Regionali dell'Amministrazione Penitenziaria
- Al Sigg. Direttori degli Istituti Penitenziari per Adulti
- Al Sigg. Direttori delle Scuole di Formazione e Aggiornamento del Corpo di Polizia e del Personale dell'Amministrazione Penitenziaria
- Al Sig. Direttore del Centro Amministrativo "G. Altavista"
- e, p.c. All'Ufficio Segreteria Coordinamento Ufficio Rapporti Sindacali

L O R O S E D I

Oggetto: Decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n.395. (Nuova disciplina in tema di festività, congedi, aspettativa e permessi).

Il D.P.R. 31 luglio 1995, n.395, con cui è stato recepito l'accordo sindacale del 20.7.1995, riguardante il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, agli articoli 13 (festività), 14 (congedo ordinario), 15 (congedi straordinari), 16 (aspettativa per motivi di salute e di famiglia) e 17 (permessi brevi), disciplina in dettaglio i diversi istituti giuridici connessi alle assenze dal servizio effettuate, a vario titolo, dal personale del Corpo di Polizia Penitenziaria, dal



personale destinatario dell'art.40 della legge 395/90 e dal personale previsto all'art.5 - comma 3 - del D.L. 28.2.1996, n.92, con esclusione del personale ausiliario di leva.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che le disposizioni contenute negli artt.14, 15 e 16 si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1996; mentre le disposizioni contenute negli artt.13 e 17, non prevedendo specifiche decorrenze, si applicano dalla data di entrata in vigore del D.P.R. 395/95 e cioè dal 7 ottobre 1995.



F E S T I V I T A
(art. 13)

Sono considerati "giorni festivi" esclusivamente le domeniche e gli altri giorni riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del comune sede di servizio, se ricadente in giornata feriale.

La medesima norma, inoltre, prevede che nei confronti del personale appartenente alle Chiese Cristiane Avventiste ed alla religione ebraica trovino applicazione la legge 22.11.1988 n. 516 (Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle Chiese Cristiane Avventiste del 7° giorno) e la legge 8.3.1989 n.101 (Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane).

In virtù di tali disposizioni, la Repubblica Italiana riconosce a detto personale il diritto di osservare il riposo sabbatico e viene altresì riconosciuto, a favore dei dipendenti di religione ebraica, il calendario delle festività religiose ebraiche previste all'art.5 della citata legge 101/89.

Tuttavia, è necessario sottolineare che tale riconoscimento non può determinare un differente trattamento nei confronti del restante personale per il quale, comunque, il giorno di riposo non coincide necessariamente con la giornata domenicale.

CONGEDO ORDINARIO

(art. 14)



1) - Destinatari.

Il personale di cui all'art.1, comma 1 del D.P.R. 395/95 e quello previsto all'art.5 comma 3 del D.l.28.2.1996,n.92, ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di congedo ordinario retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, con esclusione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario e delle indennità che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2) - Durata.

Il congedo ordinario è di n.32 giorni lavorativi, con elevazione rispettivamente a n.37 e a n.45 giorni per il personale con oltre 15 e 25 anni di servizio (comprensivi in tutti e tre i casi dei due giorni già attribuiti a tale titolo dalla legge 23.12.1977, n.937).

Al personale assunto dopo l'entrata in vigore del D.P.R. 395/95 (7 ottobre 1995), per i primi tre anni di servizio la durata del congedo è di 30 giorni lavorativi, comprensivi dei due giorni previsti dalla legge 937/77.

Resta confermata, per tutti i dipendenti, l'attribuzione delle 4 giornate di riposo secondo le modalità di cui alla già richiamata legge 937/77.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato, di norma, non lavorativo ed i giorni di congedo ordinario sopra citati sono ridotti rispettivamente a 28, 32, 39 giorni lavorativi ed a 26 giorni lavorativi per i dipendenti nei primi tre anni di servizio.

Ai sensi del comma 6 del precitato articolo, con riferimento all'anno di assunzione e di cessazione dal servizio, la durata del congedo è proporzionale al servizio prestato durante l'anno; il calcolo deve essere



effettuato frazionando in dodicesimi la durata complessiva del congedo spettante nell'anno e moltiplicando i giorni ottenuti per il numero dei mesi durante i quali si è prestato servizio.

Ai sensi dell'ultimo comma al personale che ha già maturato 25 anni di servizio o li maturerà entro la data del 31 dicembre 1996, la durata del congedo ordinario è di 47 giorni lavorativi e - nella ipotesi di fruizione di settimana compattata - di 41 giorni lavorativi.

3) - Modalità di fruizione.

Il congedo ordinario può essere frazionato in 4 scaglioni nel corso dell'anno di riferimento; uno scaglione deve essere articolato in almeno 2 settimane nel periodo 1° giugno - 30 settembre. Per i dipendenti che hanno effettuato oltre 25 anni di servizio, uno degli scaglioni non potrà, comunque, essere inferiore a 20 giorni.

Qualora inderogabili esigenze di servizio non abbiano reso possibile la fruizione del congedo ordinario entro l'anno di riferimento, lo stesso dovrà essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

La fruizione del congedo ordinario può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente, ma imputabili a cause di forza maggiore.

Qualora motivate esigenze di carattere personale non abbiano consentito la fruizione di parte del congedo ordinario nell'anno di riferimento, lo stesso dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il mese di aprile dell'anno successivo.

L'assenza dal servizio per infermità, anche se protrattasi per l'intero anno, non determina alcuna riduzione del congedo ordinario; la conseguente fruizione sarà subordinata alle esigenze di servizio.

Al personale sospeso dal servizio e successivamente reintegrato compete la fruizione del congedo ordinario



U.I.L.

maturato alla data di sospensione, in quanto durante tale posizione di stato non si matura il diritto al congedo ordinario; infatti, oltre ai casi espressamente previsti dalla legge, il congedo ordinario viene maturato solo in relazione alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

3) - Interruzione del congedo per malattia.

L'insorgere, durante la fruizione del congedo ordinario, di una infermità la cui prognosi sia superiore ai tre giorni, oppure il verificarsi di un eventuale ricovero ospedaliero, determinano l'interruzione del congedo stesso.

In tale ipotesi, il dipendente deve dare tempestiva comunicazione, anche telefonica, all'Ufficio di appartenenza, per la predisposizione dei conseguenti accertamenti di rito e deve contestualmente trasmettere apposita istanza documentata, volta ad ottenere la commutazione del congedo ordinario.

4) - Richiamo dal congedo ordinario.

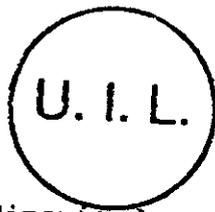
Ai sensi del comma 13 del suddetto art.14, al personale fruente di congedo ordinario, che per esigenze di servizio sia fatto rientrare in sede, compete il rimborso delle spese di viaggio e l'indennità di missione per le ore di viaggio, sempre che ricorrano i presupposti previsti dalla legge 836/73 e successive integrazioni.

Identico trattamento compete anche nel caso di ritorno nella località dove il dipendente fruiva del congedo ordinario.

La norma stabilisce, altresì, che al dipendente deve essere rimborsata anche l'eventuale spesa, debitamente documentata, per anticipi, caparre, ecc., comunque già versata.

5) - Compenso sostitutivo.

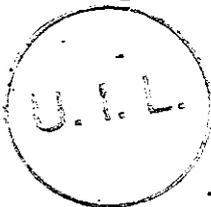
Fermo restando il principio sancito al comma 7 del



succitato art.14, secondo cui il congedo ordinario è un diritto irrinunciabile e non monetizzabile, il successivo comma 14 disciplina il caso in cui il dipendente, all'atto della cessazione dal servizio ed a prescindere dal titolo per cui avviene tale cessazione, abbia maturato giornate di congedo ordinario non fruite per documentate esigenze di servizio.

In tale ipotesi, la norma stessa consente il pagamento sostitutivo.

A titolo meramente esemplificativo, si pensi al caso di un dipendente che non abbia potuto fruire delle ferie per documentate esigenze di servizio e che poi, dopo essere stato collocato in aspettativa per infermità, sia stato dispensato dal servizio per inabilità fisica. In tal caso, accertato che la mancata fruizione del congedo non era riferibile alla volontà del dipendente, si potrà procedere all'erogazione del compenso sostitutivo.



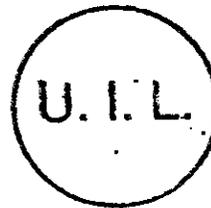
CONGEDO STRAORDINARIO

(Art. 15)

Il congedo straordinario è disciplinato dalla normativa prevista dall'art.3 della legge 24 dicembre 1993 n.537 - commi 37, 38, 39, 40, 41 e 42 - come interpretato, modificato ed integrato dall'art.22 della legge 23 dicembre 1994 n.724 - commi 22, 23, 24, 25 e 26 - .

Il comma 37 dell'art.3 della legge 537/93 prevede che, con decorrenza 1° gennaio 1994, il congedo straordinario fruibile non può superare complessivamente i 45 giorni nel corso dell'anno e che in tale periodo non si computano i tre giorni di permesso mensile previsti dall'art.33 - 3° comma - della legge 5 dicembre 1992 n.104 concernente l'assistenza alle persone inabili.

Secondo il comma 24 dell'art.22 della legge 724/94, il dipendente che non abbia fruito dell'intero periodo di congedo straordinario può essere collocato in aspettativa, ai sensi dell'art.68 del D.P.R. n.3/57, soltanto per



assenze continuative di durata superiore a 7 giorni lavorativi.

Quando sopra premesso, si comunica che il Dipartimento per la Funzione Pubblica, in merito all'esatto ambito applicativo delle disposizioni contenute nell'art.3 -commi 39 e 40 - della legge 22 dicembre 1993 n.537, recanti modifiche alla disciplina dell'istituto del congedo straordinario, ha definitivamente confermato la correttezza interpretativa in base alla quale, anche per un solo giorno di congedo straordinario, deve procedersi alla decurtazione degli assegni in ragione di 1/3 (cfrs art.22 - comma 22 -legge 724/94).

Pertanto, la decurtazione suddetta dovrà essere operata per tutte le assenze usufruite a titolo di congedo straordinario.

Per quanto attiene alla individuazione delle categorie di personale nei cui confronti non opera la prevista decurtazione di 1/3 degli assegni, occorre attenersi a quanto previsto dal comma 40 dell'art.3 della legge 537/93 integrato dal disposto di cui al comma 23 dell'art.22 della legge 724/94.

Pertanto, risultano esclusi dalla predetta riduzione:

- a) - I dipendenti esentati dalla spesa sanitaria, in quanto affetti dalle particolari patologie individuate dal Decreto del Ministro della Sanità 1° febbraio 1991, e successive integrazioni e modificazioni, pubblicato nella G.U. n.32 del 7 febbraio 1991;
- b) - I dipendenti che usufruiscono di congedo straordinario per matrimonio, per esami, o che siano mutilati o invalidi di guerra o per servizio, i quali debbano attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità. Sono considerati "invalidi per servizio" i dipendenti che abbiano ottenuto il riconoscimento di dipendenza da causa di servizio per infermità ascritte almeno alla tabella "B".

Tuttavia il Dipartimento della Funzione Pubblica



NON
P.D
IN
VIGORE



richiama l'attenzione sulla necessità che, ai fini della suddetta esclusione, si distingua tra il personale appartenente ad una delle categorie elencate nell'art.6 del precitato Decreto del Ministro della Sanità ed il personale affetto dalle malattie o patologie previste dagli artt. 1, 2 e 3 dello stesso Decreto Ministeriale.

Per il personale elencato nell'art.6 non si procede alla decurtazione dello stipendio ogni qual volta le assenze a titolo di congedo straordinario siano determinate da motivi di salute, a prescindere dalla correlazione tra la malattia che determina l'assenza e la patologia invalidante. Non può invece essere concesso il predetto beneficio, nei casi in cui il congedo straordinario sia fruito a titolo diverso dalla malattia.

Per il personale affetto dalle patologie elencate negli artt. 1, 2 e 3 del D.M. 1 febbraio 1991, l'esenzione dalla riduzione deve essere ulteriormente limitata ai soli casi in cui il congedo straordinario sia necessario per sottoporsi a ricorrenti cure ambulatoriali od ospedaliere per le forme morbose, comprese nei citati articoli.

I dipendenti affetti dalle patologie elencate nei sopra citati articoli, per poter usufruire del beneficio della esenzione della decurtazione di 1/3 degli assegni, dovranno produrre - qualora la forma morbosa non sia stata accertata dalla competente C.M.O - idonea certificazione rilasciata dalle strutture sanitarie di cui all'art.7 - I° comma - del D.M. 1 febbraio 1991, attestante l'esistenza della patologia, ovvero copia dell'attestato di esenzione dalla spesa sanitaria rilasciato, in relazione alla forma morbosa in questione, dalla U.S.L. locale competente, ai sensi dell'art.7 del citato Decreto.

Gli stessi dipendenti dovranno altresì produrre idonea certificazione sanitaria attestante la necessità di sottoporsi, per il periodo del richiesto congedo straordinario, a cure ambulatoriali od ospedaliere aventi carattere ricorrente e correlate alla patologia sofferta.

Per quanto attiene al personale rientrante nella



previsione dell'art.6 del D.M. 1 febbraio 1991 e, in particolare, agli invalidi per servizio, si rappresenta che, per comprovare il requisito dell'appartenenza alle categorie d'invalidità dalla prima all'ottava della tabella "A" ed alla tabella "B", occorrerà che si faccia riferimento a quanto definitivamente accertato in sede di concessione dell'equo indennizzo o dell'indennità speciale "una tantum", prevista dall'art.7 del D.P.R. n.738/81.

Qualora le relative procedure non siano state avviate o concluse, ci si potrà attenere alle risultanze dei verbali delle Commissioni Mediche Ospedaliere (C.M.O).

Al fine di consentire uniformità di trattamento, si precisa che per "eventi luttuosi", può essere concesso al dipendente, previa richiesta, un congedo straordinario fino ad un massimo di giorni 7; in tale circostanza dovrà tenersi conto:

- a) - del grado di parentela con il defunto;
- b) - della distanza della località da raggiungere;

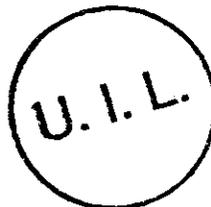
Tale congedo rientra nel computo dei previsti 45 giorni annui ed è soggetto alla decurtazione di cui all'art.3 comma 39 della legge 537/93.

1) - Congedo straordinario "speciale" di trasferimento.

Al fine di consentire il trasloco dei mobili e delle masserizie e la riorganizzazione del nucleo familiare nella nuova sede di servizio, al dipendente trasferito compete un congedo straordinario "speciale".

La norma collega tale congedo alla nozione di trasferimento e, pertanto, il beneficio in questione potrà essere fruito sia nel caso di trasferimento disposto a domanda, sia nel caso di trasferimento disposto d'ufficio.

Di tale particolare tipologia di congedo può usufruire anche il personale che nella medesima sede venga assegnato ad altro ufficio, qualora in relazione al nuovo incarico ricoperto spetti l'alloggio di servizio e questo venga effettivamente occupato.



Anche in tale ipotesi, infatti - pur in assenza di trasferimento in senso stretto -, si determinano le condizioni esplicitamente previste dalla norma, che danno titolo al beneficio in questione (trasloco e riorganizzazione familiare).

Pertanto, previa domanda dell'interessato ed accertati i sopra citati requisiti previsti dalla norma, il congedo "speciale" per trasferimento dovrà essere concesso nei limiti di seguito indicati:

a) - GIORNI 20:

- personale coniugato;
- personale con famiglia a carico;
- personale con almeno 10 anni di servizio;

b) - GIORNI 10:

- personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.

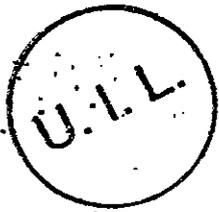
Fermo restando che la norma determina i periodi di tale congedo in maniera tassativa (escludendo, quindi, ogni margine di discrezionalità in ordine ad una diversa durata dello stesso), si ritiene che tale innovativo istituto, definito "speciale" dalla norma stessa, deve considerarsi aggiuntivo all'ordinario limite annuo di congedo straordinario, fissato in 45 giorni dalla legge 537/1993. Inoltre, la specialità del congedo fa ritenere che esso non debba essere assoggettato alla riduzione di un terzo degli assegni per il primo giorno di assenza.

2) - Assenza per infermità o lesioni dipendenti da causa di servizio.

L'art. 15 prevede altresì che "le disposizioni di cui all'art.3, comma 39, della legge 24 dicembre 1993, n.537, non si applicano quando l'assenza dal servizio sia dovuta ad infermità o lesioni dipendenti da causa di servizio o comunque riportate per fatti di servizio".

Per quanto attiene, in particolare, alle assenze





dovute a lesioni dipendenti da cause di servizio, la norma non è totalmente innovativa.

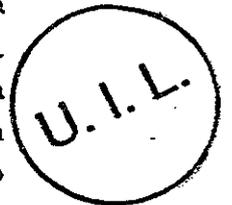
Infatti, l'art.3 - comma 40 - della legge 537/93 già escludeva dalla predetta riduzione dello stipendio diverse categorie di personale, tra cui quelle elencate nell'art.6 del Decreto del Ministero della Sanità 1° febbraio 1991 tale articolo, tra gli altri, indica anche gli "infortunati sul lavoro".

Peraltro è da sottolineare che tale fattispecie, se riferita al pubblico impiego, deve ritenersi equivalente a quella di "personale che abbia riportato lesioni dipendenti da causa di servizio".

Sono pertanto esenti dalla decurtazione di un terzo dello stipendio tutti quei dipendenti che abbiano riportato, in servizio, lesioni traumatiche certificate dai competenti Ospedali Militari a mezzo della compilazione del modello "C".

Qualora le circostanze in cui si è verificata la lesione non comportino la redazione del citato modello "C" sarà sufficiente, in attesa della indispensabile pronuncia della C.M.O., la certificazione del sanitario dell'Istituto o servizio e la relazione dell'Autorità Dirigente da cui dipende l'infortunato, attestanti la connessione della lesione con la causa di servizio e l'assenza di dolo o colpa dell'infortunato. Quest'ultima procedura deve essere considerata temporanea per i casi in cui è stata avviata la pratica di riconoscimento di dipendenza da causa di servizio, sia d'ufficio che a domanda, mentre deve essere considerata definitiva qualora il predetto riconoscimento, pur essendo ammissibile a domanda dell'interessato, non sia stato da esso richiesto.

In tal modo, in conformità con la "ratio" della norma, si eviterà che il personale assentatosi per fruizione di congedo straordinario, per fatti lesivi dipendenti da causa di servizio o comunque riportati in servizio, sia ulteriormente penalizzato con la





decurtazione degli assegni per il primo giorno di assenza.

Pertanto, qualora l'interessato non abbia presentato domanda per il riconoscimento di dipendenza da causa di servizio di infermità, quando questa non sia con certezza riconducibile a fatti di servizio, nonché in tutti i casi nei quali la competente C.M.O. si esprima negativamente in ordine a detta dipendenza, resta salvo l'obbligo dell'Amministrazione di avviare le procedure per la decurtazione di un terzo degli assegni relativi al primo giorno di congedo straordinario per tutti quei provvedimenti già adottati senza la predetta decurtazione.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI SALUTE E DI FAMIGLIA

(art. 16)

In tema di aspettativa per motivi di salute e di famiglia l'art. 16 riconferma, per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, l'applicabilità delle disposizioni contenute nelle leggi 537/93 e 724/94, nonché di quelle previste dal T.U. degli Impiegati civili per le parti non modificate dalle suddette leggi finanziarie.

Il comma 2 dell'art.16, riproponendo il testo dell'art.32 della legge 668/86, conferma che i periodi di ricovero in luoghi di cura a seguito di ferite o lesioni riportate per cause di servizio non saranno computati ai fini del compimento del periodo massimo di aspettativa. Innovativa invece risulta essere la previsione contenuta nel 3° comma, che esclude dal computo del massimo di aspettativa anche i periodi di assenza del dipendente, dovuti a ferite o lesioni traumatiche riportate in servizio e non comportanti inidoneità assoluta al servizio.

Con tale ultima previsione, pertanto, a prescindere dalla circostanza che le ferite o le lesioni traumatiche riportate in servizio abbiano determinato un ricovero, sarà possibile escludere dal computo dell'aspettativa





quelle assenze fruita a tale titolo (quindi, per prognosi superiori a sette giorni lavorativi), sempre che la dipendenza da causa di servizio della ferita o lesione traumatica sia stata formalmente attestata dai competenti organi medico-legali.

PERMESSI BREVI

(art. 17)

L'istituto del permesso breve risulta del tutto innovativo e risponde all'esigenza, particolarmente avvertita, di disporre di uno strumento flessibile che consenta di autorizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi assenze del personale dal luogo di lavoro.

L'art. 17 introduce, infatti, la possibilità di concedere al dipendente, che ne faccia richiesta, il permesso di assentarsi durante l'orario di lavoro per un periodo di tempo che non potrà superare in nessun caso la metà dell'orario giornaliero.

Nel corso dell'anno i permessi non potranno comunque essere superiori alle 36 ore, e le ore fruita a tale titolo devono essere recuperate entro il mese successivo con le modalità stabilite dal capo dell'Ufficio.

Anche la concedibilità del permesso, in relazione alle esigenze di servizio, è rimessa alla valutazione del capo dell'Ufficio, cui la relativa domanda deve essere inoltrata in tempo utile per l'adozione delle necessarie misure organizzative.

In assenza di specifica previsione normativa e tenendo conto dell'obbligo di recuperare le ore non lavorate, si ritiene che il dipendente, pur non essendo previsto che espliciti le esigenze in relazione alle quali viene chiesto il permesso breve, debba comunque motivare succintamente l'istanza.

Fermo restando la validità delle direttive in precedenza impartite, ogni disposizione difforme dalle presenti deve intendersi revocata.

