



**MANUALE
PER LA GESTIONE
DELLE ASSENZE DEL PERSONALE
DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**

INDICE

I Capitolo - ASPETTATIVE

- 1.1 Aspettative per adozione internazionale (NR)
- 1.2 Aspettativa per il conferimento incarico a tempo determinato – Aspettativa per assunzione a tempo indeterminato (NR)
- 1.3 Aspettativa per carica pubblica (1) (NR)
- 1.4 Aspettativa per carica pubblica
- 1.5 Aspettativa nell'ambito della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo – Volontariato Civile Estero
- 1.6 Aspettativa nell'ambito della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo – Volontariato civile estero (NR)
- 1.7 Aspettativa per servizio di volontariato Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco (NR)
- 1.8 Aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero (NR)
- 1.9 Aspettativa sindacale (NR)
- 1.10 Distacco sindacale (R)
- 1.11 Aspettativa per motivi di famiglia o personali (NR)
- 1.12 Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia
- 1.13 Aspettativa per motivi di studio – dott. di ricerca o borsa di studio (NR)
- 1.14 Aspettativa per motivi di studio dottorato di ricerca (R)
- 1.15 Aspettativa per la formazione (NR)
- 1.16 Aspettativa per richiamo alle armi e CRI (R) (NR)
- 1.17 Aspettativa a tutela dipendenti in particolari condizioni psico/fisiche (R)
- 1.18 Aspettativa portatori di handicap (R)
- 1.19 Aspettativa per candidatura parlamento europeo (NR)
- 1.10 Aspettativa per ricongiungimento coniuge militare (NR)

II Capitolo - COMANDO

- 2.1 Comando per esigenze servizio presso altre azienda ed enti anche di diverso comparto (R)
- 2.2 Comando per aggiornamento tecnico scientifico (NR)
- 2.3 Comando per aggiornamento tecnico scientifico (R)
- 2.4 Utilizzo per esigenze della regione di personale in servizio presso ASUR/Zone Territoriali (R)

III Capitolo - FERIE

- 3.1 Ferie (R)
- 3.2 Festività soppresse (R)
- 3.3 Festività Santo Patrono (R)
- 3.4 Ferie per rischio radiologico (R)
- 3.5 Ferie per rischio anestesilogico (R)

IV Capitolo – ASSENZA INGIUSTIFICATA

- 4.1 Assenza ingiustificata (NR)

V Capitolo - MALATTIE

- 5.1 Assenza per malattia con retribuzione (R)
- 5.2 Assenza per malattia senza retribuzione (NR)
- 5.3 Assenza per malattia gravi patologie (R)
- 5.4 Assenza per malattia personale a tempo determinato (R)
- 5.5 Infortuni e malattie dovute a causa di servizio (R)
- 5.6 Malattia professionale (R) (NR)

VI Capitolo – MATERNITA'

- 6.1 Astensione per gravidanza a rischio (R)
- 6.2 Conservazione posto per malattia determinata da gravidanza (R)
- 6.3 Congedo di maternità/paternità (R)
- 6.4 Congedo di maternità/paternità in caso di adozione o di affido (R)
- 6.5 Interdizione per lavori pericolosi, faticosi, insalubri
- 6.6 Mantenimento in carico ai fini economici (R)
- 6.7 Riposi giornalieri (R)
- 6.8 Riposi per genitori adottivi affidatari – Riduzione orario giornaliero (R)
- 6.9 Riposi per genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità (R)
- 6.10 Congedo parentale (R) (NR)
- 6.11 Congedo parentale in caso di adozione o di affido

- 6.12 Prolungamento congedo parentale per genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità (R)
- 6.13 Malattia del bambino di età inferiore a otto anni (R) (NR)
- 6.14 Congedi per malattia del bambino in caso di adozione o di affido (R) (NR)

VII Capitolo – MISSIONI

- 7.1 Missioni per servizio (R)
- 7.2 Missione per aggiornamento obbligatorio (R)

VIII Capitolo – PERMESSI

- 8.1 Commissioni concorsi componente, vigilanza e colleghi tecnici R
- 8.2 Permessi per concorsi, esami, aggiornamento R
- 8.3 Permessi brevi da recuperare (R)
- 8.4 Congedo ai genitori o assimilati per assistere figli portatori di handicap gravi (R)
- 8.5 Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche
- 8.6 Permessi per assistere familiari portatori di handicap gravi (R)
- 8.7 Permessi per lavoratori portatori di handicap in stato di gravità (R)
- 8.8 Permessi per dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (R)
- 8.9 Permessi per lavoratori portatori di handicap per progetto terapeutico (R)
- 8.10 Permessi per cariche pubbliche (R) (NR)
- 8.11 Permessi per cure per invalidi (R)
- 8.12 Permessi per cure dipendenti cause di servizio (R)
- 8.13 Permessi per esami prenatali (R)
- 8.14 Permessi per espletamento funzioni giudice popolare/giudice onorario/testimonianza (R)
- 8.15 Permessi per espletamento operazioni elettorali (R)
- 8.16 Permessi per eventi e cause particolari
- 8.17 Congedi per lutto (R)
- 8.18 Permesso per matrimonio (R)
- 8.19 Permessi per motivi personali, familiari o nascita figli o gravi calamità naturali (R)
- 8.20 Permessi per diritto allo studio (R)
- 8.21 Permessi per attività di protezione civile, simulazione di emergenze (R)
- 8.22 Permessi per volontariato protezione civile (R)
- 8.23 Permessi per attività di protezione civile CNSAS/CAI R
- 8.24 Permessi personale tempo determinato (NR)
- 8.25 Permesso orario assemblee (R)
- 8.26 Permessi per donazione sangue e midollo osseo (R)
- 8.27 Permesso per visita INAIL (R)
- 8.28 Riserva orario per aggiornamento professionale
- 8.29 Attività di rappresentanti di sicurezza (R)
- 8.30 Permessi per motivi sindacali (NR)
- 8.31 Permessi per motivi sindacali (R)
- 8.32 Permessi per motivi sindacali – partecipazione riunioni di organismi direttivi statuari (R)

IX Capitolo – RIPOSI

- 9.1 Riposi compensativi (R)
- 9.2 Riposo settimanale e sostitutivo (R)

X Capitolo – SCIOPERI

- 10.1 Sciopero (NR)

XI Capitolo – SOSPENSIONI

- 11.1 Sospensione cautelare dal servizio per procedimento penale (R)
- 11.2 Sospensione cautelare dal servizio per procedimento disciplinare o recesso (R)
- 11.3 Sospensione dal servizio per sanzione disciplinare (NR)

CAPITOLO I

ASPETTATIVE

1.1 ASPETTATIVA PER ADOZIONE INTERNAZIONALE (NR)

Normativa di riferimento

art.2 c. 452 e 454 L. 244/2007 (finanziaria 2008)

(Codice ASP01)

In caso di **adozione internazionale** la lavoratrice o il lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero non richiada o richiada solo in parte il congedo di maternità/paternità, può fruire **di un congedo non retribuito**, senza diritto ad indennità.

1.2 ASPETTATIVA PER CONFERIMENTO INCARICO A TEMPO DETERMINATO – ASPETTATIVA PER ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO (NR)

Normativa di riferimento:

art.12, c.8 lett. a e b, – 31 c.15 CCNL Comp. 20.09.2001 – art.10 CCNL int. della Dir. 10.02.2004; artt.3 bis e 15 septies Dlgs 502/92 e s.i.m.

(Codici ASP02; ASP03; ASP20; ASP21; ASP23)

Al dipendente a tempo indeterminato con qualifica non dirigenziale, è concessa dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art.12, c. 8 lett. b) del CCNL int. del Comp. del 20.09.2001, per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del Comp. ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso Comp. o in organismi della comunità europea.

Al dipendente medesimo è altresì concessa l'aspettativa per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del Comp. ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso Comp. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di concorso pubblico per la durata del periodo di prova.

Al personale dipendente a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, è concessa (su richiesta del dirigente stesso) l'aspettativa (art.10 c. 8 lett. a CCNLL int. 10.02.2004) per un periodo massimo di sei mesi, in caso di assunzione nella stessa o in altra azienda o ente del Comp., con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa ex art.15 e seg. D.lvo 502/92 e s.m.i.

Ai predetti dirigenti è altresì concessa l'aspettativa in caso di assunzione con contratto di lavoro a termine, presso la stessa o altra azienda o ente ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso Comp., l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine (art.10 c. 8 lett. b CCNLL int. 10.02.2004). La norma si applica anche nei casi previsti dall'art.18, c. 4 e 5 dei CCNLL 08.06.2000 (incarichi di sostituzione in attesa di concorso, incarichi di D.G, D.S. E D.A.). La concessione di tale periodo di aspettativa senza assegni è obbligatoria, come pure nei casi di attribuzione di incarichi dirigenziali contemplati dall'art.15 septies del Dlgs 502/92 e s.m.i.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale del Comp., è parimenti obbligatoria la concessione dell'aspettativa per la durata del contratto a termine, in quanto l'art.31, c. 15 del CCNL int. del 20.9.2001 è superato dall'art.12, c. 8, lett. b del medesimo CCNL (secondo cui il periodo di aspettativa "è concesso", anziché "può essere concesso"). Tale interpretazione è suffragata dalla circolare ARAN di chiarimenti interpretativi del 24 maggio 2002.

1.3 ASPETTATIVA PER CARICA PUBBLICA (R) (NR)

Normativa di riferimento:

art.68 D.lgs 165/2001; art.81 D.lgs. 267/2000 ; - art.9 L. 154/81 - sim.art.13 CCNL int. Comp. 20.09.2001 - e sim.art.11 CCNL int. della Dir. 10.02.2004.

(Codici ASP04; ASP04A)

I dipendenti che ricoprono cariche elettive di amministratori locali (sindaci, anche metropolitani, presidenti province, consiglieri comunali anche metropolitani, consiglieri provinciali, componenti giunte comunali, metropolitane e provinciali, presidenti, consiglieri e assessori di comunità montane, componenti organi di comuni, di consorzi tra enti locali , nonché i componenti degli organi di decentramento.), possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

I dipendenti che ricoprono cariche elettive per mandato parlamentare (eletti al parlamento nazionale, europeo e nei consigli regionali) sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato e con decorrenza dalla data di proclamazione degli eletti. Gli stessi possono optare in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'azienda o ente di appartenenza, che resta a carico della medesima (aspettativa retribuita per mandato parlamentare). Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

1.4 ASPETTATIVA PER CARICA PUBBLICA (R)

Normativa di riferimento:

art.47 L. 146/1980; art.13 CCNL int. Comp. 20.09.2001 e art.11 CCNL int. della Dir. 10.02.2004.

(Codici ASP05)

I dipendenti dello stato e di altre pubbliche amministrazioni, nonché i dipendenti degli enti e degli altri istituti di diritto pubblico, sottoposti alla vigilanza dello stato, che non siano membri del parlamento e siano chiamati all'ufficio di ministro o di sottosegretario, sono collocati in aspettativa per il periodo durante il quale esercitano le loro funzioni, conservando per intero il trattamento economico loro spettante, in misura comunque non superiore a quella dell'indennità percepita dai membri del parlamento.

1.5 ASPETTATIVA NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO – VOLONTARIATO CIVILE ESTERO (R)

Normativa di riferimento

artt.21, 22, L. 26.2.87 n° 49 e s.m.i.. - art.13 CCNL int. Comp. 20.09.2001; art.11 CCNL int. Dir. 10.02.2004

(Codice ASP06)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 17 della L. n° 49/87, lettera a), può essere utilizzato nei limiti dei contingenti determinati con decreto del Ministro degli affari esteri, sentiti i Ministri del tesoro e della funzione pubblica.

La durata di ogni incarico non può essere inferiore a quattro mesi né superare i quattro anni e deve essere indicata nei decreti di collocamento a disposizione; solo in caso di comprovate necessità del programma di cooperazione nel quale il personale è impegnato, può essere disposta la proroga del predetto termine quadriennale da parte del Comitato direzionale. Decorso tale termine, nessun nuovo incarico può essere conferito alla medesima persona se non per un programma diverso da quello precedentemente svolto.

Durante il collocamento a disposizione detto personale continua a percepire gli assegni fissi e continuativi spettanti per l'intero a carico dell'amministrazione o dell'ente di appartenenza, ad eccezione delle quote di aggiunta di famiglia, della indennità integrativa speciale, delle indennità inerenti a specifiche funzioni ed incarichi ovvero connesse a determinate condizioni ambientali, e comunque degli emolumenti legati all'effettiva prestazione del servizio in Italia.

1.6 ASPETTATIVA NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO – VOLONTARIATO CIVILE ESTERO (NR)

Normativa di riferimento

artt.31, 32 e 33 L. 49/87 e s.m.i. - art.13 CCNL int. Comp. 20.09.2001; art.11 CCNL int. Dir. 10.02.2004

(Codice ASP07)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai quali sia stata riconosciuta la qualifica di "volontario" in servizio civile ai sensi dell'art.31 della L. n° 49/87, con la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo, hanno diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso stabilita in almeno due anni.

Il periodo di tempo trascorso in aspettativa come "**volontario**" è computato per intero ai fini della progressione della carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il diritto al collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario.

A tale forma di aspettativa non si applica il divieto di cumulo previsto dall'art.13 del C.C.N.L int. del 20.09.2001 e dall'art.11 CCNLL int. della Dir. 10.02.2004.

Il dipendente al quale venga riconosciuta la qualifica di "**cooperante**" di cui all'art.32 della stessa L. n° 49/87, con registrazione del contratto, di durata inferiore a due anni, presso la Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto.

A questo tipo di aspettativa si applica la stessa disciplina prevista per l'aspettativa per motivi personali, ivi compreso il divieto di cumulo stabilito dall'art.13 del C.C.N.L. int. del Comp. 20.09.2001 e dall'art.11 CCNLL int. della Dir. 10.02.2004.

Iter procedurale:

Gli interessati inoltrano specifica richiesta agli uffici competenti, allegando idonea documentazione rilasciata dalle organizzazioni governative o non governative con le quali viene stipulato il contratto di cooperazione, dalla quale risulti la qualifica che verrà attribuita e la durata prevista.

Le domande di aspettativa inoltrate dai cooperanti devono essere corredate anche del nulla osta per quanto attiene la compatibilità con le esigenze di servizio, da parte del Dirigente dell'ufficio di appartenenza.

1.7 ASPETTATIVA PER SERVIZIO DI VOLONTARIATO CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO (NR)

Normativa di riferimento

Legge n.246/2000; Decreto Legislativo n. 139/2006; Nota Operativa INPDAP n. 16 del 19/12/2006; circolare INPDAP n. 40 del 13/09/2005

In occasione di calamità naturali o catastrofi o negli altri casi previsti dall'art. 9 del decreto legislativo n. 139 del 08/03/2006, il personale volontario può essere richiamato in servizio temporaneo e destinato in qualsiasi località.

Nei casi previsti dal comma precedente le Amministrazioni Statali, gli enti pubblici e Privati e gli altri datori di lavoro hanno l'obbligo della conservazione del posto.

I richiami in servizio di cui sopra sono disposti nel limite di 160 (centosessantasei) giorni all'anno per le emergenze di protezione civile e per le esigenze dei comandi provinciali dei vigili del fuoco nei quali il personale volontario sia numericamente insufficiente.

Iter procedurale: Il lavoratore deve presentare istanza agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

Trattamento economico: Al dipendente, durante il periodo di richiamo, non compete alcun trattamento economico a carico dell'amministrazione di appartenenza.

1.8 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO (NR)

Normativa di riferimento

art.13 C.C.N.L. int. 20.9.2001; art.11 CCNL int. Dir. 10.02.2004 - artt.1,2,3,4 L. 26/1980

(Codice ASP08)

Il dipendente il cui coniuge presti servizio all'estero, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni che può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata.

L'aspettativa può essere revocata in qualunque momento, per motivate ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del/la dipendente che l'ha richiesta.

A tale aspettativa, che produce gli stessi effetti giuridici ed economici di quella per motivi personali (non è pertanto computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza), si applica il divieto di cumulo di cui all'art.13 del C.C.N.L. integr. 20.09.2001 e dall'art.11 CCNLL int. della Dir. 10.02.2004.

1.9 ASPETTATIVA SINDACALE (NR)

Normativa di riferimento:

art.12 CCNQ 7.8.1998 - CCNQ 27.01.99

(Codice ASP09)

I dirigenti sindacali di organismi direttivi statuari delle confederazioni e OO.SS. rappresentative, possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. Le richieste di aspettativa sindacale sono presentate dalle organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che, accertati i requisiti soggettivi, provvedono entro il termine massimo di 30 gg. dalla richiesta, dandone comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.50 D.lgs. 165/2001.

1.10 DISTACCO SINDACALE (R)

Normativa di riferimento:

artt.5 e 17 CCNQ 7.08.98, CCNQ 27.02.2001, CCNQ 26.09.2008

(Codici ASP10; ASP10A)

I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che siano componenti di organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti ad esclusione della variabile aziendale. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati; i periodi di distacco sono a tutti gli effetti equiparati al servizio pieno prestato nell'azienda o ente anche ai fini del trattamento pensionistico.

FLESSIBILITA' - Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali (stabiliti e ripartiti tra i comparti e le sigle in sede nazionale), gli stessi - fino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno. Sempre con lo stesso limite, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% previo accordo tra dipendente e amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta (in tutti i giorni lavorativi, su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in modo da rispettare come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione).

Per la Dir., l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare - in media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o anno) considerato. Nel caso di utilizzo flessibile del distacco sindacale (art.7 c. 1 e 2 CCNQ 7/8/98) per la parte

economica si applica l'art.17, c. 3 intera retribuzione fissa e periodica ecc. come sopra evidenziato) e per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purchè in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le singole norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale. Tale rinvio va inteso solo come modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

1.11 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA O PERSONALI (NR)

Normativa di riferimento

art.12 CCNL int. 20/9/2001 - art.10 CCNL int. Dir. 10/2/2004

(Codici ASP11; ASP22)

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, può essere concessa, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, un'aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, fruibili anche frazionatamente.

Al fine del calcolo del predetto triennio, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

Il dipendente non può fruire di due periodi di aspettativa per motivi di famiglia (salvo che non si tratti di proroga), anche se richiesti per cause diverse, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine di dieci giorni.

Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventiva comunicazione al Dirigente del proprio ufficio, nei termini sopra indicati.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine stabilito per il rientro anticipato.

Trattamento economico:

Durante i periodi di aspettativa non spetta alcuna retribuzione. Gli stessi periodi interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

Iter procedurale:

L'istanza, motivata e documentata, deve essere presentata agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

La aspettativa si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dal ricevimento della domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età (c. 5), i relativi periodi sono utili ai fini dell'accredito figurativo dei contributi previdenziali ai sensi dell'art.1, c. 40, lett. a) e b) della L. 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

1.12 ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA

Normativa di riferimento

Art.12 comma 8 lett.c, art.14 comma 2 e art.15 comma 2 CCNL Comparto del 20/09/2001- Art. 10 comma 8 lett. c del CCNL Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA - art 4 c.2 e 4 L. 53/2000 – regolamento interministeriale n.278 del 21/07/2000

(Codice.....)

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, è concessa, un'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia, individuati ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della Legge 53/2000 e dal Regolamento interministeriale del 21/07/2000, n. 278, della durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 art.12 CCNL int. 20/09/2001 se utilizzata allo stesso titolo.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

I gravi motivi personali devono essere attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del codice civile ("persone obbligate agli alimenti") anche se non conviventi, nonché di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- c. le situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. le situazioni, riferite agli stessi soggetti ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Per il personale a termine il datore di lavoro può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della normativa suddetta. Eventuali pareri negativi circa la concessione del congedo o eventuali proposte di rinvio o di dilazione dello stesso dovranno essere motivati. Su richiesta del dipendente la domanda sarà riesaminata nei successivi venti giorni.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a rientrare in servizio anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione agli uffici competenti.

Gli stessi lavoratori sono tenuti a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo.

Poiché la durata del congedo è riferita all'intera vita lavorativa, al momento dell'assunzione per il personale che abbia prestato attività lavorativa presso altro soggetto pubblico o privato è necessaria un'autocertificazione, con specifica indicazione del periodo di congedo già fruito e del datore di lavoro (denominazione e sede) onde rendere possibile la quantificazione del residuo diritto di ciascuno al congedo medesimo.

Trattamento economico:

Il congedo non è retribuito e non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato presenta la richiesta di congedo motivata e con la specifica documentazione del caso agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

1.13 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO - DOTT. DI RICERCA O BORSA DI STUDIO (NR)**Normativa di riferimento**

art.13 CCNL int. 20/9/2001 - art.11 CCNL int. Dir. 10/2/2004 - art.2 L. 476/84 e s.m.i. per il dottorato di ricerca - art 5 L. 398/89 per le borse di studio

(Codice ASP12)

Il dipendente a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della L. n° 476/84, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla L. n° 398/89, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio, fatta salva l'applicazione dell'art.52, c. 57 della L. 448 del 2001.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza agli uffici competenti unitamente a copia della certificazione rilasciata dall'Università o dall'istituto di istruzione universitario attestante l'ammissione al corso o il conferimento della borsa di studio e la loro durata .

Durante il periodo di aspettativa il dipendente avrà cura di comunicare tempestivamente qualsiasi variazione intervenuta rispetto alla situazione iniziale ed al rientro in servizio presenterà idonea certificazione attestante la frequenza ai corsi o la regolare fruizione della borsa di studio per tutta la durata dell'aspettativa.

1.14 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO DOTTORATO DI RICERCA (R)**Normativa di riferimento**

art.13 CCNL - int. 20/9/2001 - art.11 CCNL int. Dir. 10/2/2004 - art. 2 c. 1 L. n° 476/84 - art.52, c. 57 L. 448/2001

(Codice ASP12A)

Il dipendente a tempo indeterminato ammesso 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. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.

1.15 ASPETTATIVA PER LA FORMAZIONE (NR)**Normativa di riferimento**

artt.5 e 6 L. 53/2000 - art.23 CCNL int. Comp. 20/9/2001 - art.19 CCNL int. Dir. 10.02.2004

(Codice ASP13)

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta, salvo comprovate esigenze di servizio, congedi per la formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre dell'anno precedente .

I lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione.

Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'ente può non concedere i congedi formativi di cui sopra quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità (vedi patologie di cui all'art.2 del D.P.C.M. 21/7/2000 n° 238) intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia stata data tempestiva comunicazione scritta all'Amministrazione, dà luogo a interruzione del congedo medesimo.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

Trattamento economico:

Non retribuito. Trattamento previdenziale : riscatto a carico del dipendente .

1.16 ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI E CRI (R) (NR)

Normativa di riferimento:

art.26 CCNL Comp. 1/9/1995 - art.27 CCNL Dir. Med./Veter. 5/12/96 - art.26 CCNL Dir. S.P.T.A.- Art.36 R. D. n. 484 del 10/02/1936 – art.6 R. D. n. 1825 del 13/11/1924 – art.67 D.P.R. n. 3 del 10/01/1957

(Codici ASP14; ASP15)

Per il funzionamento dei suoi servizi la CRI ha facoltà di arruolare personale volontario.

Tale periodo di aspettativa produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di L. e contrattuali.

Per il personale a tempo determinato la conservazione del posto cesserà con la scadenza del contratto individuale di lavoro.

Iter procedurale: Il lavoratore deve presentare istanza agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

Trattamento economico: Al dipendente, durante il periodo di richiamo, compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare, oltre gli eventuali assegni personali di cui sia provvisto.

Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

1.17 ASPETTATIVA A TUTELA DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO/FISICHE (R)

Normativa di riferimento:

art.14 CCNL Comp. int. 20.09.2001 - art.12 CCNL int. Dir. 10.02.2004

(Codici ASP17; ASP17A; ASP17B; ASP17C)

I dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle norme di L. vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, e che si impegnino a sottoporsi a progetti terapeutici di recupero predisposti dalle predette strutture sanitarie, hanno diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto terapeutico di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art.23, c. 6, del CCNL 1/9/95 (assenza per malattia: primi 9 mesi intera retribuzione; 90% nei successivi 3 mesi, 50% negli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto).

I periodi del progetto di recupero eccedenti i 18 mesi, non sono retribuiti.

Il dipendente, salvo giustificato motivo, deve riprendere servizio nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero, pena la decadenza dal servizio .

L'istituto (non) concorre con la malattia al fine del cumulo delle assenze per la conservazione del posto .

1.18 ASPETTATIVA PORTATORI DI HANDICAP (R)

Normativa di riferimento:

art.15 CCNL int. Comp. 20.09.2001 e art.13 CCNL int. Dir. 10.02.2004.

(Codici ASP18; ASP18A; ASP18B; ASP18C)

I dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art.23, c. 6, del CCNL 1/9/95 (assenza per malattia: primi 9 mesi intera retribuzione; 90% nei successivi 3 mesi, 50% negli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto).

Il dipendente, salvo giustificato motivo, deve riprendere servizio nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero, pena la decadenza dal servizio .

L'istituto (non) concorre con la malattia al fine del cumulo delle assenze per la conservazione del posto .

1.19 ASPETTATIVA PER CANDIDATURA PARLAMENTO EUROPEO (NR)

Normativa di riferimento

Art.52 L. 18/1979, come modificato dall'art. 2 della legge 27/03/2004, n. 78.

(Codice ASP19)

Il dipendente a tempo indeterminato che sia stato ammesso come candidato per l'elezione a membro al Parlamento Europeo, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita fino al giorno della votazione.

Trattamento economico: Durante l'assenza non spetta alcuna retribuzione e il periodo non è utile ai fini previdenziali .

Iter procedurale:

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

1.20 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CONIUGE MILITARE (NR)

Normativa di riferimento:

art.1 c. 5 L. 100/1987

(Codice ASP24)

Il dipendente a tempo indeterminato che abbia il coniuge convivente militare delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e della Guardia di finanza ha diritto, all'atto del trasferimento, ad essere impiegato, in ruolo normale, in soprannumero e per comando, presso le rispettive amministrazioni site nella sede di servizio del coniuge, o, in mancanza, nella sede più vicina.

Trattamento economico: Durante l'assenza non spetta alcuna retribuzione e il periodo non è utile ai fini previdenziali.

CAPITOLO II

COMANDI

2.1 COMANDO PER ESIGENZE SERVIZIO PRESSO ALTRE AZIENDE ED ENTI ANCHE DI DIVERSO COMPARTO (R)

Normativa di riferimento:

art.20,c.1/5, CCNL Comp. 20.9.2001 – art.21 CCNL Dir. 8.6.2000

(Codici COM02; COM04;)

Per comprovate esigenze di servizio dell'azienda la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del Comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso Comparto, che abbiano dato il loro assenso, nel rispetto della categoria, profilo professionale e disciplina, ove prevista, del dipendente. (COM02)

Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dipendente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza. (COM04)

Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

Qualora il comando intervenga tra Amministrazioni di comparto diverso, si ritiene ammissibile la corresponsione del trattamento economico da parte dell'Azienda di appartenenza con conseguente rimborso dall'Azienda/Ente di destinazione.

2.2 COMANDO PER AGGIORNAMENTO TECNICO SCIENTIFICO (NR)

Normativa di riferimento

art.20 ,c. 6 e 7 CCNL int. Comp. 20.9.2001 – art.20 c. 1 e 2 CCNL int. Dir.. 14.2.2004 – Art. 24 comma 17 del CCNL Dirigenza SPTA 03/11/2005 - Art. 24 comma 15 del CCNL Dirigenza Medica 03/11/2005 -

(Codice COM01)

Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

Per il personale del Comp., il comando senza assegni, e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.

Per il personale delle aree della Dir., il comando senza assegni:

- è fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo fra le parti,
- non può superare il periodo di due anni nel quinquennio;

- non può essere cumulato con i congedi per la formazione e con le aspettative per motivi personali (ex art.10 CCNLL 10.02.2004);
- è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

2.3 COMANDO PER AGGIORNAMENTO TECNICO SCIENTIFICO (R)

Normativa di riferimento

art.20 - c. 8 - CCNL Comp. int. 20.9.2001; art.21 CCNL Dir. Medica e veterinaria e SPTA 8.6.2000 art.20 CCNL int. Dir.Medica e SPTA 14.2.2004; art. 24 comma 17 del CCNL Dir. SPTA e art. 24 comma 15 del CCNL Dir. Medica e Veterinaria

(Codice COM03)

Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari:

- al dipendente appartenente all'area del Comp. sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione;
- al dipendente appartenente all'area della Dir. il trattamento economico in godimento è corrisposto nella misura e per la durata stabiliti dalla Azienda la quale prevederà, altresì, se al medesimo compete il trattamento economico di missione, per un periodo comunque non superiore a sei mesi.

2.4 UTILIZZO PER ESIGENZE DELLA REGIONE DI PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO ASUR/ZONE TERRITORIALI (R)

Normativa di riferimento:

art.15 L.R. n.14 del 23/10/2007

(Codici DA CREARE)

Al fine di assicurare la massima integrazione delle attività delle aziende e degli enti del servizio sanitario regionale, la Giunta regionale può disporre, su proposta del dirigente del servizio salute o del servizio politiche sociali e previo assenso del direttore generale dell'azienda, dell'ente o del direttore della zona territoriale interessata, l'utilizzo:

a) di personale delle stesse aziende, enti e zone territoriali a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art.15 septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502;

b) di personale dirigenziale dell'Agenzia regionale sanitaria.

Tale personale è assegnato funzionalmente al servizio o alle posizioni di progetto o di funzione. Allo stesso può essere attribuita la responsabilità dei procedimenti amministrativi di competenza regionale. Inoltre conserva il trattamento economico in godimento e non può essere sostituito neppure con il ricorso a forme flessibili. L'onere relativo resta a carico dell'azienda o zona territoriale di provenienza.

Alla corresponsione del trattamento economico continuerà a provvedere La Zona di appartenenza.

I singoli accordi con le Regioni, relativi all'utilizzo del personale, chiariranno i termini relativi al riconoscimento di eventuali rimborsi spese ove spettanti in base alla vigente normativa.

CAPITOLO III

FERIE

3.1 FERIE (R)

Normativa di riferimento

art.19 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.8 CCNL int. 20/09/01 Comp. - art.21 CCNL 5/12/96 Dir.Med/Vet. – Art.20 CCNL 5/12/96 Dir. SPTA – art.47 comma 4 D.Lgs n.151 del 26/3/2001.

(Codice FER01)

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

La durata delle ferie, salvo quanto previsto dal c. 3, è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate di Festività soppresse (L. 937 del 23.12.1977).

I neo assunti, limitatamente al primo triennio di servizio, hanno diritto a n. 30 giorni lavorativi sempre comprensivi delle due giornate di festività soppresse.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei c. 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dalla L. 937/77.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In ogni caso la fruizione dei giorni di ferie dell'anno corrente può avvenire soltanto dopo aver terminato l'utilizzo delle ferie dell'anno precedente

L'utilizzo di ferie diverse da quelle dell'anno in corso è prioritario rispetto alla fruizione di recuperi compensativi, fatto salvo l'irrinunciabilità del riposo settimanale. E' evidente che comunque le ore connesse ai riposi compensativi non possono essere perse.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. Le ferie sono altresì sospese in caso di malattia con ricovero

ospedaliero del figlio di età inferiore agli otto anni. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

Fermo restando il disposto del art. 19, comma 8, del CCNL 1/9/1995, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per causa indipendente dalla volontà del dipendente, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza.

A tal proposito il trasferimento per mobilità, non realizzandosi con tale fattispecie una novazione del rapporto di lavoro, non può essere considerato presupposto per la monetizzazione delle ferie.

In tali casi la zona si accorderà con la controparte per definire gli aspetti pratici nel rispetto dei vincoli normativi di cui al presente articolo.

Nel caso di mobilità tra zone territoriali le ferie maturate e non godute possono essere fruito nella zona di destinazione, previa compensazione in CO.AN tra le Zone interessate.

Il divieto di godimento delle ferie durante il periodo del preavviso opera a tutela delle esigenze aziendali e, pertanto, l'utilizzo o meno del ricorso al divieto costituisce una scelta aziendale non sindacabile dal dipendente.

3.2 FESTIVITA' SOPPRESSE (R)

Normativa di riferimento

art.19 CCNL Comp. 1.9.1995 – L. 937/1977. art.21 Dir. Med/Vet – art.20 Dir. SPTA CCNL 5/12/96

(Codice FER02)

A tutti i dipendenti sono attribuite 4 giornate di riposo da fruito nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla L. 937 del 1977.

La fruizione dei giorni di festività sopresse deve avvenire nell'anno corrente e di norma dopo aver terminato l'utilizzo delle ferie dell'anno precedente.

In ogni caso l'impossibilità motivata a fruito di tutte le ferie pregresse non fa venir meno il diritto a richiedere il riposo per le festività sopresse dell'anno corrente.

I primi quattro giorni di ferie fruibili per l'anno corrente sono convenzionalmente considerati "festività sopresse". Nel caso in cui comunque per motivi di servizio, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento non siano state fruito le festività sopresse, le stesse saranno monetizzate nei termini stabiliti per legge.....

3.3 FESTIVITA' SANTO PATRONO (R)

Normativa di riferimento

art.19, c.5 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.21 Dir. Med/Vet. , art 20 Dir.SPTA CCNL 5.12.96.

(Codice FER03)

Viene considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo (se il servizio è espletato in più sedi si fa riferimento alla sede prevalente) .

3.4 FERIE PER RISCHIO RADIOLOGICO (R)

Normativa di riferimento:

art.5 CCNL int. Comp. 20.09.2001 – L.724/94- ; art.29 c. 5 CCNL Dir. Med. int. 10.02.2004 – Disposizione regionale prot.n.155772/504/RUF/LL del 18/3/2009 – nota Aran prot.n.1799 del 19/2/2009

(Codice FER04)

Le giornate di riposo per rischio radiologico sono fissate in un distinto periodo di 15 giorni continuativi di calendario, compresi i giorni festivi e non lavorativi, quale effettivo allontanamento del personale operante nelle "zone controllate" ed esposto a rischio radiologico in modo permanente, come di seguito individuati:

- Dipendenti soggetti a rischio radiologico in modo permanente in ragione della qualifica/profilo posseduto:
 - a) collaboratore professionale tecnico sanitario – Tecnico di Radiologia;
 - b) collaboratore professionale Esperto Tecnico Sanitario – Tecnico di Radiologia;
 - c) Dirigente medico operante presso unità Operative di Diagnostica per Immagini.
- Altri dipendenti soggetti a rischio radiologico in modo permanente in ragione della valutazione effettuata annualmente, come risultanti da specifico atto, che sarà trasmesso agli uffici addetti alla registrazione delle assenze.

Nota: i dipendenti per i quali sia stata accertata un' esposizione "occasionale" al rischio radiologico, non hanno titolo alla giornate di riposo aggiuntive.

I suddetti 15 gg. sono da fruirsi in un'unica soluzione e nell'anno solare di riferimento .

3.5 FERIE PER RISCHIO ANESTESIOLOGICO (R)

Normativa di riferimento:

art.120, c. 10, D.P.R. 384/90 Area Medica

(Codice FER04)

Al personale medico di Anestesia e Rianimazione spettano 8 giorni all'anno di riposo per rischio anestesiological sono fissate in un distinto periodo di 8 giorni continuativi di calendario, compresi i giorni festivi e non lavorativi.

I suddetti 8 gg. sono da fruirsi in un'unica soluzione e nell'anno solare di riferimento.

CAPITOLO IV

ASSENZA INGIUSTIFICATA

4.1 ASSENZA INGIUSTIFICATA (NR)

Normativa di riferimento:

Codice di comportamento

(Codice ING01)

S'intende l'intera giornata lavorativa e determina la decurtazione della retribuzione per il periodo di assenza.

CAPITOLO V

MALATTIE

5.1 ASSENZA PER MALATTIA CON RETRIBUZIONE (R)

Normativa di riferimento:

art.23 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.24 CCNL 5.12.1996, Dir. Med. e Vet. – art.23 Dir. SPTA 5.12.1996 – art.71 L. 133/2008 - Circ. Dip. F.P. 8/2008.

(Codici MAL01; MAL02; MAL03)

Il dipendente a tempo indeterminato non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi : 9 mesi a stipendio intero

3 mesi a stipendio ridotto al 90%

6 mesi a stipendio ridotto al 50%

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti l'ultimo evento morboso in corso, che comunque concorre in modo dinamico al computo del triennio .

Superato il periodo di conservazione del posto ove non sia possibile disporre il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, Art.6 CCNL 20.09.2001 l'Azienda procede alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il dipendente assente per malattia, deve darne comunicazione tempestiva alla struttura di appartenenza e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, anche per l'eventuale prosecuzione salvo comprovato impedimento.

Il dipendente deve recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato medico entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia, anche per l'eventuale prosecuzione della stessa, al Responsabile del Servizio o reparto di appartenenza, che provvederà al successivo inoltro al relativo Centro Gestione Presenze e, se previsto il controllo fiscale, anche al Settore Medicina Legale - Dipartimento di Prevenzione territorialmente competente, la procedura sopra descritta resterà in vigore nelle more dell'applicazione dell'art. 55 septies del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del D.lgs. 27/10/2009 .

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica (anche i medici di base e medici convenzionati con il SSN).

I certificati medici non devono essere rilasciati dal medico sui modelli validi per l' INPS.

La decorrenza della malattia può essere considerata diversa da quella della redazione del certificato medico solo se è il medico stesso che la riconosce e la specifica (non sarà pertanto ritenuta valida la dicitura "*il paziente riferisce di essere ammalato.....*").

Il dipendente assente per malattia, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda che dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15 alle ore 18.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

L'obbligo di reperibilità al domicilio sussiste anche in presenza di certificazione medica che prescriva la possibilità di uscire durante la malattia.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etimologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio

d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Se il dipendente, assente per malattia, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestivamente comunicazione precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Analoga comunicazione deve essere fatta nel caso in cui lo stesso si allontani durante le fasce di reperibilità previste in caso di controllo da parte del Medico dell'Ente.

Per le assenze dal proprio domicilio in occasione della visita fiscale domiciliare, per motivi che non siano eccezionali, gravi ed improcrastinabili ovvero per visite mediche, saranno applicate le sanzioni previste dalla normativa vigente cioè la perdita del diritto al trattamento economico, per l'intero periodo sino a 10 giorni.

Il certificato medico è necessario anche per le assenze di un solo giorno.

Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

5.2 ASSENZA PER MALATTIA SENZA RETRIBUZIONE (NR)

Normativa di riferimento:

art.23 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.24 CCNL Dir. Med. e Vet. - art.23 Dir. SPTA CCNL 5.12.1996.

(Codice MAL04)

Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di conservazione del posto di 18 mesi può essere concesso un ulteriore periodo di 18 mesi senza retribuzione in casi gravi o per essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Tale periodo concesso al dipendente è utile ai fini pensionistici poiché essendo considerato come aspettativa per malattia ai sensi dell' art.50 del RDL n. 680/38, sorge l'obbligo per l'Ente di versare la contribuzione previdenziale rapportata alla retribuzione teorica cui il dipendente avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio.

Superato il suddetto periodo di conservazione del posto ove non sia possibile disporre il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, Art.6 CCNL 20.09.2001 l'Azienda procede alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso

5.3 ASSENZA PER MALATTIA GRAVI PATOLOGIE (R)

Normativa di riferimento:

art.11 CCNL Comp. 20.9.2001; art.9 CCNL int. Dir. 10.02.2004.

(Codice MAL05)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, come l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezioni da HIV, è stata introdotta l'aspettativa per i giorni di ricovero ospedaliero o di day-ospital e le assenze dovute alle precitate terapie, nei giorni debitamente certificati dalla competente struttura erogante.

La procedura per il riconoscimento delle grave patologie, accertate dall'Ufficio Medico Legale di competenza, è attivata su richiesta del dipendente ed il beneficio decorre dalla data di accertamento.

Pertanto, in caso di gravi patologie, che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital o di terapia domiciliare ed i giorni di assenza connessi e/o conseguenti alle terapie sono esclusi dal computo dei 18 mesi, previsti per la conservazione del posto in caso di malattia, e sono retribuiti per intero.

L'Azienda inoltre favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche.

5.4 ASSENZA PER MALATTIA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (R)

Normativa di riferimento:

L. 638/83 - art.17 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.16 CCNL int. 5.8.97 Dir.

(Codice MAL06)

Per il personale assente per malattia con contratto di lavoro a tempo determinato la conservazione del posto è garantita per tutta la durata del contratto, purché il periodo dell'assenza rientri nei limiti di quanto stabilito per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'art. 23 commi 1 e 2 del CCNL 1.9.1995.

Per il personale in parola il periodo massimo retribuibile è quello coincidente con il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'assenza per malattia.

Relativamente al trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile si devono rispettare le stesse proporzioni previste per il tempo indeterminato (la metà del periodo massimo al 100%, 1/6 del periodo massimo al 90% e 2/6 del periodo massimo al 50%) con le seguenti precisazioni:

1. i periodi di malattia inferiori a 2 mesi sono retribuiti per intero
2. nel caso di periodi lavorati inferiori al mese nei dodici mesi precedenti l'evento morboso, vengono retribuiti comunque 30 giorni per intero.

Per gli esempi pratici e i metodi di calcolo si rinvia alla Nota Aran n. 2964 del 09/05/1996.

5.5 INFORTUNI E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO (R)

Normativa di riferimento:

Art.24 CCNL Comp. 1.9.1995 – art.25 CCNL Dir. Med. e Vet. - art.24 Dir. SPTA CCNL 5.12.1996 - art.53 T.U. 1124/65 – art.18 c. 1 lett. r) D. Lgs. 81/2008

(Codici MAL07; MAL07A; MAL08; MAL08A)

In caso di assenza per infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 36 mesi, nei quali spetta l'intera retribuzione.

Decorso tale periodo massimo per la conservazione del posto, si applicano le stesse disposizioni della malattia previste dai CCNLL vigenti.

Nel caso in cui l'Azienda non procede alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'ulteriore periodo di assenza è senza retribuzione.

Il dipendente può chiedere il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio per la corresponsione dell'equo indennizzo.

Il dipendente in caso d'infortunio sul lavoro, deve recarsi o ad un Pronto Soccorso Ospedaliero o dal proprio medico curante che redige il certificato su Modello INAIL in sua dotazione recante i giorni di prognosi e la descrizione delle modalità dell'infortunio per il successivo tempestivo inoltro agli uffici competenti dell'Azienda che, entro il termine di 48 ore dalla ricezione della certificazione medica, con una prognosi superiore a tre giorni, compilerà la prevista denuncia di avvenuto infortunio del dipendente che dovrà essere trasmessa all'INAIL e alle Autorità di Pubblica Sicurezza.

Comunicare all' INAIL, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Al rientro in servizio il dipendente deve sempre trasmettere il certificato definitivo di guarigione rilasciato o dal pronto Soccorso o dal medico curante sempre su Modello INAIL.

Nel caso di non riconoscimento da parte dell'INAIL dell'assenza quale conseguenza d'infortunio il predetto periodo sarà computato a titolo di malattia.

5.6 MALATTIA PROFESSIONALE (R) (NR)

Normativa di riferimento:

Art.53 T.U. 1124/65

(CODICI MAL08; MAL08A)

La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa sempre, alla sede della circoscrizione dell'istituto assicuratore nella quale si svolgono i lavori, salvo una diversa sede stabilita dall'Istituto medesimo e sui moduli dallo stesso predisposti, corredata da certificato medico, entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore.

I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie. Nella denuncia debbono essere, altresì, indicati le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale.

In caso di malattia professionale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 36 mesi, nei quali spetta l'intera retribuzione.

Decorso tale periodo massimo per la conservazione del posto, si applicano le stesse disposizioni della malattia previste dai CCNLL vigenti.

Nel caso in cui l'Azienda non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'ulteriore periodo di assenza è senza retribuzione.

CAPITOLO V I

M A T E R N I T A '

6.1 ASTENSIONE PER GRAVIDANZA A RISCHIO (R)

Normativa di riferimento:

art.17 D. Lgs. N° 151/2001

(Codice MAT02)

L'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi antecedenti l'inizio del congedo di maternità per gravidanza può essere disposta dall'Ispettorato del Lavoro con specifico provvedimento e per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del D. Lgs. 151/2001.

L'astensione dal lavoro della dipendente decorrerà dalla data indicata nel suddetto provvedimento

Trattamento Economico:

Intera retribuzione. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Iter procedurale:

1- per gravi complicanze della gravidanza

La dipendente è tenuta a far pervenire agli uffici competenti un certificato medico con indicazione della data presunta del parto e l'esistenza di gravi complicanze e copia della richiesta presentata dall'Ispettorato del lavoro. Successivamente verrà consegnato il provvedimento rilasciato dall'Ispettorato circa la presentazione della richiesta di interdizione anticipata dal lavoro.

2 - Per i casi di cui alle lettere b) e c)

la dipendente è tenuta a far pervenire agli uffici competenti il certificato medico di gravidanza. Qualora dalla valutazione del rischio emergano le situazioni di cui ai punti b) e c) viene data comunicazione all'Ispettorato che adotterà il relativo provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro.

6.2 CONSERVAZIONE POSTO PER MALATTIA DETERMINATA DA GRAVIDANZA (R)

Normativa di riferimento:

art.20 D. P.R. n° 1026 del 25/11/1976

(Codice MAT03)

Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a) dell'art.17 c. 2 del D. Lgs. 151/2001.

Trattamento Economico:

Intera retribuzione.

6.3 CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' (R)

(ex astensione obbligatoria) Normativa di riferimento

Capi III e IV D.Lgs. 151/2001 - art.17 CCNL Comp. int. 20/9/2001 Art.15 CCNL int. Dir. 10/02/2004 - Circ. INPS 43/2000, 53/2000, 109/2000 e 133/2000 - Circ. INPDAP 49/2000

(Codici MAT04; MAT04A; MAT05; MAT18)

Soggetti aventi diritto:

- a) lavoratrici madri (art.16 dlgs 151/01)
- b) lavoratori padri, con attività lavorativa in atto; hanno diritto a 3 mesi di congedo (o al periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice) dopo il parto solo in caso di grave infermità o morte della madre o abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre (art.28 del d. lgs. 151 del 2001) Per avvalersi di tale diritto il padre lavoratore è tenuto a documentare le suddette condizioni; nel caso di abbandono è invece sufficiente una dichiarazione dello stesso padre resa ai sensi dell'art.47 della D.P.R. 28/12/2000 n° 445.

Periodi di congedo:

- a) periodo normale: 2 mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e i 3 mesi successivi al parto; (art.16, lett. a, b, c, d lgs. n. 151 del 2001)
- b) anticipazione del periodo di astensione: nei casi previsti dall'art.17 del d. lgs. 151 del 2001, per la durata (per periodi anche frazionabili) determinata dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, e sino al periodo di astensione di cui alla lett. a); art.7 e 12 del d. lgs. 151 del 2001)
- c) flessibilità: il congedo di maternità può essere limitato anche ad un solo mese precedente la data presunta del parto, con spostamento del periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che, pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo (art.20 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 1.1; Ministero del Lavoro, circolare n. 43 del 7.7.2000; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 4; circolare n. 152 del 4.9.2000; circolare n. 8 del 17.1.2003) Per avvalersi di tale facoltà la lavoratrice dovrà presentare apposita domanda idonee certificazioni rilasciate da un ginecologo del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal Medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, nelle quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro. Si sottolinea che le singole Direzioni, oltre ad essere tenute ad una pronta trasmissione della documentazione agli uffici competenti, in mancanza dei suddetti certificati medici non possono permettere alla lavoratrice di rimanere in servizio al fine di non incorrere nelle responsabilità previste dalla legge.
- d) parto prematuro: i giorni non fruiti del congedo di maternità precedenti la data presunto del parto, si aggiungono ai tre mesi successivi al parto stesso (art. 16, lett. d) del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n.49 del 27.11.2000; circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 3.3.2); INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 5)
- e) qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum ed il periodo ante-partum, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
Eventuali giorni di assenza per malattia che intervengano in tale periodo saranno considerati come congedo per maternità computabili nel periodo complessivo spettante.

E' considerato parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni idonea documentazione attestante la data del parto.

Trattamento economico: Intera retribuzione per l'intero periodo. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Alle lavoratrici con rapporto di lavoro part-time spetta l'intero periodo (5 mesi) anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo. Alle lavoratrici a tempo determinato spetta una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione in costanza di rapporto di lavoro.

Iter procedurale: La dipendente dovrà presentare istanza secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda, unitamente al certificato medico di gravidanza contenente la data presunta del parto.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione di flessibilità dovrà far pervenire agli uffici competenti, all'inizio del settimo mese di gravidanza, la domanda corredata del certificato rilasciato dal medico specialista del SSN (ginecologo), al fine di poter effettuare la visita presso il Medico Competente.

Nei 30 giorni successivi al parto dovrà essere documentata, nei modi di legge previsti, la nascita del figlio. Entro lo stesso termine, in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, dovrà essere presentato un certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e la data in cui questo si è verificato.

In caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti malattia.

6.4 CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO (R)

Normativa di riferimento:

art. 26 D.Lgs. 151/01 sost. dall'art. 2, c. 452, L. 244/2007 (Finanziaria 2008) - art. 39 quater lettera a)

L. 184/83 – Art.31 D.Lgs 151/01 sost. dall'art.2, c. 454, L. 244/2007 (Finanziaria 2008)

(codici ADO01; ADO01A; ADO01B)

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

In caso di **adozione nazionale**, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il diritto, pertanto, è riconosciuto anche che se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i sei anni di età e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età..

In caso di **adozione internazionale**, ferma restando la durata massima del periodo di astensione (cinque mesi ed un giorno), il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire alla lavoratrice la permanenza all'estero finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva; tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato. Il congedo non fruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

La lavoratrice ed il lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al punto precedente, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire **di un congedo non retribuito**, senza diritto ad indennità.(vedi ASP01)

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Il congedo di paternità spetta, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, al padre lavoratore dipendente subordinatamente al verificarsi di una delle condizioni di cui all'art.28 T.U. (decesso o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo) nonché in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente.

Nel caso **di affidamento di minore**, il congedo può essere fruito entro l'arco temporale di cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto, pertanto, anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i sei anni di età.

6.5 INTERDIZIONE PER LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI E INSALUBRI

Normativa di riferimento:

Capo II D.Lgs. n°151/2001 - D.P.R. 27/11/1976, n. 1026 - D.Lgs. 25/11/1996, n. 645

(Codice MAT07)

La lavoratrice non può essere adibita al trasporto e sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Detti lavori sono quelli indicati nell'art.5 del D.P.R. 27/11/1976, n. 1026 nonché nel D.Lgs. 25/11/1996, n. 645 – all. 2 – che stabiliscono anche la durata del divieto.

La lavoratrice è tenuta a dare immediata comunicazione sullo stato di gravidanza alla struttura preposta che provvederà, ove ne ricorrono le condizioni, ad assegnare la dipendente ad altre mansioni anche di natura inferiore a quelle del profilo professionale di appartenenza, mantenendo la retribuzione propria della qualifica. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto dall'art.17.

6.6 MANTENIMENTO IN CARICO AI FINI ECONOMICI (R)

Normativa di riferimento:

art.24 e art.57 del D. Lgs. 151/2001, art.17 comma 2, CCNL integrativo CCNL 7/04/1999 del 20/9/2001
(Codice MAT08)

L'art.24 del D. Lgs. 151/2001, prevede che sia corrisposta l'indennità di maternità nel caso che il rapporto di lavoro si risolva durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt.16 e 17.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto, periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

Detta indennità compete, a carico dell'ultimo datore di lavoro, anche nel caso in cui tra la scadenza dell'incarico e l'inizio del congedo di cui agli artt.16 e 17 citati intercorra un periodo non superiore a 60 giorni. Il trattamento economico è disciplinato dall'art.57 del d.lgs 151/2001 e dall'art.17, comma 2 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (intera retribuzione fissa mensile secondo le voci dell'art.32 del CCNL 7/04/1999, richiamato dall'art.17.

6.7 RIPOSI GIORNALIERI (R)

Normativa di riferimento

Capo VI D.Lgs. n°151/2001 - Circ. INPS 109/2000 – Circ INPS n.139/2002 – Circolare INPS n. 95 /2006 La lettera circolare prot. n. 15/v/0008494/14.01.05.04 del 12/05/2009.
(Codici MAT16; MAT16A)

I riposi (c.d per allattamento) possono essere utilizzati entro il primo anno di età del bambino nella misura di due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è almeno di 6 ore e di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore. Il diritto a tali riposi è esteso al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- a. quando i figli siano affidati al solo padre;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c. quando la madre non sia lavoratrice dipendente (svolgimento di lavoro autonomo o lavoro casalingo);
- d. in caso di morte o di grave infermità della madre;

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o parentale mentre i riposi giornalieri possono essere riconosciuti alla madre durante i periodi di congedo parentale usufruiti dal padre.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati e le ore aggiuntive, fermo restando il limite complessivo, possono essere fruite anche dal padre contemporaneamente alla madre. Le ore aggiuntive (2 ore o 1 ora a seconda dell'orario giornaliero di lavoro) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo parentale della madre.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Iter procedurale:

La dipendente dovrà presentare la richiesta agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

Nel caso di raddoppio delle ore di allattamento a seguito di parto plurimo, è necessario che venga specificato se i riposi siano fruiti per intero dallo stesso genitore; nel caso la fruizione sia suddivisa tra entrambi i genitori lavoratori dipendenti, è necessaria l'attestazione del datore di lavoro dell'altro genitore circa i periodi di riposo effettuati.

Qualora la richiesta dei riposi sia presentata dal padre lavoratore, è necessario a seconda delle ipotesi:

- a) provvedimento del giudice di affidamento esclusivo
- b) una dichiarazione di rinuncia ai riposi stessi da parte della madre lavoratrice per il periodo in cui tale beneficio sarà utilizzato dal padre. Nel caso la madre sia lavoratrice dipendente, la suddetta dichiarazione dovrà essere confermata da parte del datore di lavoro della stessa
- d) certificazione medica

6.8 RIPOSI PER GENITORI ADOTTIVI/AFFIDATARI – RIDUZIONE ORARIO GIORNALIERO (R)

Normativa di riferimento

Capo VI D.Lgs. n°151/2001 - Sentenza della Corte Costituzionale n. 104 del 1° Aprile 2003.

(Codici ADO12; ADO12A)

Il diritto ai riposi di cui al punto precedente è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno di ingresso del bambino nella famiglia.

In caso di adozione o affidamento di bambini, anche non gemelli, entrati in famiglia anche in date diverse, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali, entro il primo anno di ingresso del bambino nella famiglia.

6.9 RIPOSI PER GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA' (R)

Normativa di riferimento

artt 32, 33, 36, 42 D.lgs 151/01 art.33 c.2 L. 104/92 - Circ. INPS. 139/2002 – Circ. INPS 133/2000, 11784 del 09/05/2007

(Codici MAT06; MAT06A; MAT12; ADO03; ADO03A; ADO08)

I genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità, anche se adottivi o affidatari, hanno la possibilità di fruire, in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa (oggi detta "congedo parentale"), di riposi orari fino a tre anni di età del bambino, a condizione che questi non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il diritto a tali riposi è riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché, ad esempio, è casalingo/a, non svolge attività lavorativa ecc...).

Le ore giornaliere di riduzione di orario sono da rapportare alla durata dell'orario di lavoro e pertanto, come nel caso dei riposi per allattamento, la riduzione è di 2 ore se l'orario è pari o superiore a 6 ore giornaliere e di 1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore.

Fino ad un anno di età i riposi coincidono con quelli dell'art.39 del D. Lgs. 151/01 (riposi giornalieri) e sono pertanto soggetti alla disciplina che regola tale istituto. In particolare: se li usa la madre, il padre può utilizzare il congedo parentale. Se invece la madre utilizza il congedo parentale, il padre non può fruire di tali permessi.

In sostanza, quindi, il beneficio è fruibile – in alternativa al prolungamento del congedo parentale – a partire dal compimento del primo anno ed entro il terzo anno di età del bambino, salvo particolari casi legati alla specialità dell'handicap (Messaggio INPS 11784 del 09/05/2007).

In questo periodo gli stessi riposi spettano in maniera alternativa tra i due genitori lavoratori, ma l'utilizzo di questi da parte di un genitore non esclude che l'altro possa godere contemporaneamente del "normale" congedo parentale previsto dall'art.32 del D. Lgs. 151/2001 eventualmente ancora spettategli.

6.10 CONGEDO PARENTALE (R) (NR)

(ex astensione facoltativa) Normativa di riferimento:

Capo V D.Lgs. 151/2001 - art.17 CCNL int. 20/9/2001 - art.14 CCNL int. Dir. 10/02/2004 - Art.6 L. 903/77 - Circ. Dip. F.P. 14 del 16/11/2000 - Circ. INPDAP 49/2000 - Messaggio INPS 27/06/2001 – nota prot. n.

25/I/003004 del 2/08/2006: risposta istanza di interpello in materia di malattia del bambino insorta durante il periodo di fruizione del congedo parentale.

(Codici MAT09; MAT09A; MAT10; MAT11)

Il diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale, ex astensione facoltativa) previsto dall'art.32 del D.Lgs. n°151/2001, è riconosciuto ad entrambi i genitori.

Le nuove disposizioni prevedono inoltre che nei primi otto anni di vita di ciascun bambino i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di 10 mesi elevabili ad 11 nel caso che il padre, dopo essersi astenuto dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, anche frazionati, intenda fruire di ulteriori periodi.

Fermo restando il limite complessivo suddetto, il diritto al congedo compete ad entrambi i genitori con i seguenti limiti individuali:

- a. la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- b. per il padre il limite è elevato a 7 mesi solo se la madre non supera i 4 mesi.

Nel caso ci sia un solo genitore, il limite previsto per il congedo in esame è pari a 10 mesi utilizzabili comunque entro l'8° anno di età del bambino.

I suddetti limiti sono raddoppiati in caso di parto gemellare mentre la totale remunerazione spetta 1 sola volta cumulativamente per entrambi i genitori.

Il padre e la madre possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente ed il padre la può utilizzare anche durante il periodo di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la stessa beneficia dei riposi orari per allattamento previsti dall'art.39 del D.Lgs. 151/2001.

Il diritto a fruire del congedo in esame compete al padre nel limite stabilito (7 mesi) anche se la madre ne sia esclusa.

I periodi di astensione, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche in caso di fruizione frazionata, laddove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dall'effettivo rientro in servizio del lavoratore o della lavoratrice. Al riguardo si precisa che il lavoratore è tenuto a rientrare concretamente sul posto di lavoro e quindi il congedo ordinario o altra legittima forma di assenza non costituiscono "effettivo ritorno al lavoro".

Il periodo di congedo parentale si sospende, a seguito di domanda dell'interessato qualora durante il periodo di congedo intervenga la malattia del bambino o del genitore che ne fruisce.

Nei confronti del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time di tipo non orizzontale il suddetto congedo spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

I limiti individuali sono complessivi e si terrà conto dei periodi eventualmente fruiti prima dell'attuale rapporto di lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato la fruizione del congedo stesso non potrà eccedere la durata del rapporto di lavoro.

Iter procedurale:

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, la lavoratrice madre o il lavoratore padre devono presentare la relativa domanda agli uffici competenti, con l'indicazione della durata, almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

La domanda redatta nella forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà deve contenere le seguenti informazioni:

- figlio per il quale viene chiesto il congedo;
- condizione del coniuge:
 - se avente diritto al congedo, occorre la specifica di eventuali periodi di fruizione del congedo e dei dati relativi al datore di lavoro (denominazione e sede) al fine di effettuare i controlli sull'autocertificazione.;
 - se non avente diritto al congedo;
- se il figlio ha un'età superiore ai tre anni deve essere indicato il reddito percepito nell'anno precedente;
- impegno a comunicare ogni variazione.

Trattamento economico e contributivo:

A) fino al 3° anno di vita del bambino:

un periodo massimo di 6 mesi, (in caso di parto plurimo 6 mesi per ciascun figlio) computato complessivamente tra i due genitori, è così retribuito:

- i primi 30 giorni (non duplicabili in caso di parto gemellare) sono retribuiti per intero, come disposto dall'art.17 c. 2 lett.c) del C.C.N.L 20.9.2001, e non riducono le ferie;
- i restanti periodi, fino a concorrenza del suddetto limite di sei mesi (dodici mesi in caso di parto gemellare), sono retribuiti al 30% e sono coperti da contribuzione figurativa.

ulteriori periodi:

- 1) retribuzione al 30% nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato, determinato secondo i criteri in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo, sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, e contribuzione figurativa;
- 2) nessuna retribuzione, nel caso in cui il reddito individuale sia superiore al limite sopraddetto (art.34 D. Lgs. 151/2001);
- 3) se il congedo parentale viene fruito per la prima volta dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino, il 100% della retribuzione per il primo mese può essere riconosciuto solo se sussistono le condizioni di reddito di cui al precedente punto 1). (INPDAP circolare n. 49 del 27 novembre .2000, punto 2, lett. B).

B) dal 3° all'8° anno di vita del bambino:

i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il 3° anno fino al compimento dell'8° sono retribuiti come ai sopraindicati punti 1) e 2).

Al di fuori dei primi sei mesi di cui al precedente punto A), tutti i restanti periodi di congedo parentale, indipendentemente dal reddito individuale, sono coperti da contribuzione figurativa calcolata attribuendo come valore retributivo il 200 % del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento (art.35 D. Lgs. 151/2001).

Tutti i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e comportano la riduzione della tredicesima mensilità. I congedi parentali retribuiti al 30% riducono in misura proporzionale le ferie.

N.B. – Ai fini del calcolo del congedo parentale cui ciascun genitore ha diritto fino all'8° anno di vita del bambino, nel rispetto dei limiti generali ed individuali fissati dal D. Lgs. 151/2001, concorrono per intero tutti i periodi in precedenza utilizzati fin dalla nascita del bambino stesso.

C) Personale a tempo determinato: stesso trattamento previsto ai punti A) e B).

6.11 CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO

Normativa di riferimento

art.36 D.lgs 151/01 sost. dall'art.2 c. 455 e 456 L. 244/2007 -art.39 quater L. 184/83 (mod dalla L. 476/98)

(Codici ADO05; ADO05A; ADO06; ADO07)

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità di cui all'articolo 34, c. 1, del D. Lgs. 151/2001 è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia".

I limiti, sia individuali che complessivi, nonché tutte le disposizioni e le modalità previste per l'utilizzo del congedo parentale sono uguali a quelli dei genitori naturali .

Anzianità di servizio, ferie e tredicesima mensilità come per congedo parentale capitolo precedente.

6.12 PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE PER GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA' (R)

Normativa di riferimento:

art.33 c. 1 L. 104/92 – artt.33 e 42 D.Lgs 151/01 - art.2 c. 455 e 456 L. 244/2007.

(codici MAT12; ADO08)

Fermo restando il diritto a fruire del congedo parentale previsto dall'art.32 del D.Lgs. 151/2001, l'art.33 - 1° c. della L. n° 104/92 consente ai genitori, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità di prolungare l'astensione dal lavoro, con indennità pari al 30% della retribuzione, fino al compimento

del 3° anno di età del figlio o della figlia con handicap in situazione di gravità, a condizione che questi non sia ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il prolungamento del congedo parentale alternativo all'utilizzo dei riposi giornalieri retribuiti previsti dal 2° c. dello stesso art.33, è riconosciuto al genitore lavoratore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

L'autorizzazione a fruire di tale beneficio è subordinata alla presentazione da parte del/la dipendente del verbale di visita medico-legale per l'accertamento dell'handicap, effettuata presso la competente C.essione A.S.L. secondo le disposizioni previste dall'art.4 della L. n° 104/92, dal quale risulti lo stato di handicap grave del bambino/a interessato.

La possibilità per il singolo genitore di fruire del congedo suddetto decorre dal momento in cui termina virtualmente - e può o meno coincidere con l'avvenuto godimento effettivo - il periodo di congedo parentale allo stesso riconosciuto dall'art.32 del D.Lgs. 151/2001 (ad es: se la madre è lavoratrice non avente diritto al congedo parentale e, quindi, al suo prolungamento, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio periodo "teorico" di astensione - 7 mesi - decorrente dalla fine dell'astensione obbligatoria della madre). (Cfr. Circ. INPS n° 133 del 17.7.2000).

Qualora ambedue i genitori siano lavoratori, non è consentito agli stessi fruire contemporaneamente del prolungamento del congedo parentale; l'utilizzo di tale beneficio da parte di un genitore non esclude invece che l'altro possa godere allo stesso tempo della "normale" astensione ex art.32 D.Lgs. 151/2001, eventualmente ancora spettantegli.

Tali periodi di astensione dal lavoro sono retribuiti al 30%, sono computati nell'anzianità di servizio, comportano la riduzione delle ferie e della 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa.

6.13 MALATTIA DEL BAMBINO DI ETÀ' INFERIORE A OTTO ANNI (R) (NR)

Normativa di riferimento

Capo VII D.Lgs. 151/2001 - art.17 CCNL int. 20/9/2001 - Art.14 CCNL int. Dir. 10/02/2004 - art.6 L. 903/77.

(Codici MAT13; MAT14; MAT15)

Ad entrambi i genitori, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, durante le malattie di ciascun figlio fino a tre anni di età senza limiti temporali.

Nell'ambito di tale periodo, giusto quanto previsto dall'art.17 - c. 2 del C.C.N.L. 20/09/2001, sono riconosciuti per ciascun anno 30 giorni di assenza interamente retribuiti, computati complessivamente fra entrambi i genitori. In ogni caso il limite annuale del congedo è riferito non all'anno solare ma ai singoli anni di vita del figlio.

I periodi di assenza per malattia del figlio durante i primi tre anni di vita comprendono anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi.

Ad entrambi i genitori, in caso di malattia di figli in età compresa fra i 3 e gli 8 anni, è consentito astenersi dal lavoro, sempre in modo alternativo, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio.

Il diritto a tale congedo è subordinato alla mancata fruizione del congedo medesimo durante l'anno di riferimento presso altro datore di lavoro, da documentarsi per mezzo di una dichiarazione sostitutiva di notorietà ai sensi degli artt.47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445.

La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.

Retribuzione e contribuzione: Durante le malattie che dovessero verificarsi nei primi tre anni di vita del bambino spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita, anche in presenza di parti gemellari.

Ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, (30 giorni cumulativi per entrambi i genitori) sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Anche se per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, resta valido il diritto alla contribuzione figurativa fino al 3° anno di vita del bambino.

Lo stesso trattamento economico e normativo è previsto per il personale a tempo determinato.

Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, in caso di malattia del bambino, a i cinque giorni lavorativi all'anno di permesso sono senza assegni ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Fino al 3° anno di vita del bambino è dovuta contribuzione figurativa.

Per le assenze relative a tale periodo, dai 3 agli 8 anni del bambino, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad una copertura contributiva ridotta, così come previsto per il congedo parentale, calcolata attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.

Tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio , riducono il rateo della tredicesima mensilità e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione, comportano la riduzione delle ferie.

Iter procedurale: Ai fini della fruizione di tali congedi la lavoratrice o il lavoratore, previa comunicazione, sono tenuti a presentare agli uffici competenti, una specifica richiesta corredata dal certificato medico rilasciato da un pediatra del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi degli artt.47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, attestanti che l'altro genitore, se anch'esso lavoratore dipendente, non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo oppure dichiarare la diversa situazione lavorativa del coniuge.

6.14 CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO (R) (NR)

Normativa di riferimento:

art.50 D.lgs 151/01 - art.39 quater L. 184/83, come modificato dalla L. 476/98.

(Codici ADO09; ADO10; ADO11)

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante tutte le malattie del bambino di età non superiore a sei anni.

Per le malattie che si verificano fino al compimento del 6° anno di età del bambino spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita.

Ulteriori assenze nello stesso periodo sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Fermo restando quanto sopra, gli stessi genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro anche durante le malattie che dovessero verificarsi successivamente, fino al compimento dell'8° anno di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

In ogni caso le assenze per malattia del bambino oltre il 6° anno di età, nel limite previsto di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda le modalità e le condizioni per l'esercizio dei suddetti diritti si richiama quanto già detto in precedenza per le medesime assenze dei genitori naturali.

CAPITOLO VII

MISSIONI

7.1 MISSIONE PER SERVIZIO (R)

Normativa di riferimento:

(cfr. specifico regolamento missioni)

L. 863/1973 e sim; art.44 CCNL Comp. 20.09.2001- L. 296/2007.

(Codice MIS01)

Essendo state abrogate dalla L. 296/07 le norme che prevedevano la concessione dell'indennità di trasferta prevista dall'art 44 c.2 lett.a) CCNL 20/09/2001 si rimanda allo specifico regolamento allegato al presente manuale.

7.2 MISSIONE PER AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO (R)

Normativa di riferimento:

art.29, c.6 CCNL Comp. 8.4.1999 – art.33 CCNL 5.12.1996, Dir. Med. e Vet. – art.32 Dir. SPTA. Art.20 CCNL Comp. 2002/2005 - L. 296/2007

(Codice MIS02)

Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'azienda/ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti. Gli oneri relativi sono a carico dell'amministrazione ed i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi stessi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, se ne sussistono i presupposti, il rimborso delle spese di viaggio. Fermo restando il debito orario contrattuale, la contrattazione integrativa potrà prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati nell'ambito della programmazione annuale, secondo i principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione contenuti nell'intesa del 22.12.1998.

Nelle assenze per aggiornamento obbligatorio, la parte problematica è rappresentata soprattutto dalla registrazione dell'orario. E' infatti particolarmente importante la documentazione nella quale devono essere riportate tutte le informazioni utili ad una corretta registrazione.

Il tempo dedicato all'aggiornamento obbligatorio è considerato, come si è detto, "orario di lavoro" e nelle suddette giornate, si verifica, in concreto, solo una diversa modulazione dell'orario di lavoro, rispetto all'abituale orario o turno di servizio.

Il tempo di viaggio (tempo necessario per il trasferimento nel luogo in cui si svolge l'AO), non può invece essere considerato "orario di lavoro" poiché in tale tempo il dipendente non esercita né la propria abituale attività, né altra attività ad essa assimilata e funzionale di addestramento al servizio).

Si evidenziano in concreto, le fattispecie possibili, anche in relazione alla registrazione dell'orario:

- Se il dipendente effettua AO nella sede ASL, si registra l'orario delle lezioni (es. 9-13/14-18);
- Se il dipendente effettua AO in località diversa dalla sede ASL:
 1. Tempo di viaggio – andata: se il dipendente ha già svolto per intero l'orario di lavoro giornaliero, non è effettuata alcuna registrazione, se invece l'orario di lavoro è svolto solo parzialmente, viene registrato

l'orario necessario al completamento di quello previsto per la giornata (quindi il "tempo di viaggio" è considerato utile residualmente per il completamento dell'orario di lavoro); se il dipendente non ha svolto orario di lavoro, è registrata l'assenza giustificata a titolo di "aggiornamento obbligatorio";

2. Orario di lavoro nella sede esterna di AO: è registrato l'orario di lezione come previsto dal calendario del corso, convegno, ecc.

3. Tempo di viaggio – ritorno (dalla sede AO alla sede ASL): se il dipendente ha già svolto l'intero orario di lavoro giornaliero, come per il precedente punto 1, non si effettua alcuna registrazione; se il dipendente ha svolto solo parzialmente l'orario di lavoro giornaliero, come per il precedente punto 1, è registrato l'orario necessario al completamento di quello previsto per la giornata; se il dipendente non ha svolto orario di lavoro, è registrata l'assenza giustificata a titolo di aggiornamento obbligatorio.

Per la corretta registrazione delle assenze è necessario che nel modulo autorizzativi siano riportate le seguenti informazioni:

viaggio di andata: ora di partenza – ora di arrivo;

orario di lezione: per ogni giorno previsto a calendario;

viaggio di ritorno: ora di partenza – ora di arrivo.

CAPITOLO VIII

PERMESSI

Si premette che tutti i permessi ad ore non possono dare eccedenza oraria rispetto all'orario teorico giornaliero.

Il riconoscimento dei permessi retribuiti presuppone l'erogazione di una prestazione lavorativa effettiva. Ciò significa che, ad esempio, non può essere concesso il permesso per aggiornamento facoltativo in una giornata di riposo. Diversamente vale per le assenze che sono considerate attività di servizio, come , sempre a titolo di esempio, l'aggiornamento obbligatorio.

8.1 COMMISSIONI CONCORSI COMPONENTE, VIGILANZA E COLLEGI TECNICI (R)

Normativa di riferimento:

D.P.R. 10/12/1997 n. 483 – D.P.C.M. 23/03/1995 – Circ. F. P. 10705/300.2.5 del 30/12/1987

(Codice PER01)

Il permesso può avere durata pari alla giornata ordinaria o essere computato ad ore e riguarda la partecipazione a commissioni, giustificata dalla qualifica rivestita, nell'interesse del Servizio sanitario Regionale.

8.2 PERMESSI PER CONCORSI, ESAMI, AGGIORNAMENTO (R)

Normativa di riferimento:

art.21 CCNL 1/9/1995 - art.23 Dir. Med. e Vet. , art.22 Dir. SPTA CCNL 5.12.96

(Codice PER02)

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, a richiesta, permessi retribuiti nel limite di 8 giorni all'anno, per i seguenti motivi debitamente documentati:

- la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- aggiornamento professionale facoltativo, comunque connesso all'attività di servizio.

I suddetti permessi spettano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

Iter procedurale:

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente gli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

Qualsiasi richiesta di permesso dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente nei 7 giorni successivi alla data di utilizzazione.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto e l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.3 PERMESSI BREVI DA RECUPERARE (R)

Normativa di riferimento:

art.22 CCNL Comp. del 1.9.1995

(Codice PER03)

Il dipendente a domanda può assentarsi dal lavoro su autorizzazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi sono retribuiti e non possono avere durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono superare comunque le 36 ore annue.

La richiesta di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle misure organizzative necessarie.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, l'amministrazione deve procedere in misura proporzionale alle ore non lavorate, alla decurtazione della retribuzione.

8.4 CONGEDO AI GENITORI O ASSIMILATI PER ASSISTERE FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP GRAVI (R)

Normativa di riferimento

art.42 c.5 D.Lgs. 151/01; Art.3, c.106, L. 350/2003 – Sent. Corte Costituzionale n. 158 del 18/04/2007 – Circ. INPS 112/2007- Circ. INPS 53/2008 – Circ. INPDAP n. 31/2004 – Sent. Corte Costituzionale n. 19 del 26/01/2009 – Circ. INPS 41/2009.

(Codice PER04)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art.33 - c. 1,2 e 3 della L. n.104/92 per l'assistenza del figlio, non ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati hanno diritto a fruire del congedo di cui all'art.42– c. 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 entro 60 giorni dalla richiesta.

Il congedo, fruito alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, rientra nel limite di due anni che può essere richiesto da ogni lavoratore ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge 53/2000 nell'arco della vita lavorativa. Tale congedo incide negativamente sulla maturazione delle ferie, sul TFR e sulla tredicesima mensilità.

A proposito della disposizione contenuta nell'art.42 del D.Lgs. 151/2001, al c. 5, secondo la quale, durante il periodo di congedo in esame, non sia possibile fruire dei benefici di cui all'art.33 della L. 104/92, l'INPS precisa che il divieto si riferisca al caso in cui i benefici vengano richiesti per le stesse giornate. Tale divieto invece non sussiste nel caso in cui i benefici vengano fruiti in giornate diverse.

Alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 19/2009, tale tipologia di congedo si estende in ordine di priorità secondo quanto previsto dalla Circolare INPS 41/2009:

a) **Coniuge** della persona gravemente disabile qualora convivente con la stessa.
b) **Genitori**, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni:

- il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge,
- il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
- il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

In caso di **figli minorenni** la fruizione del beneficio in questione spetta anche in assenza di convivenza.

In caso di figli maggiorenni il congedo in esame spetta anche in assenza di convivenza. ma a condizione che l'assistenza sia prestata con continuità ed esclusività. Si ribadisce che il congedo in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia); non può quindi essere utilizzato contemporaneamente da entrambi.

c) **Fratelli o sorelle** -alternativamente- conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, in caso si verifichino le seguenti due condizioni:

1. entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili,
2. il fratello portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, laddove sia coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:

1. il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
2. il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

d) **Figlio convivente** con la persona in situazione di disabilità grave, in caso si verificano le seguenti quattro condizioni:

1. il genitore portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, laddove sia coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:

5. il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo,
6. il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

2. entrambi i genitori del portatore di handicap siano deceduti o totalmente inabili.

3. il genitore portatore di disabilità grave non abbia altri figli o non conviva con alcuno di essi, oppure laddove abbia altri figli conviventi, ricorra una delle seguenti situazioni:

5. tali figli (diversi dal richiedente il congedo) non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi;
6. i figli conviventi (diversi dal richiedente il congedo) abbiano espressamente rinunciato a godere del congedo in esame per il suddetto genitore nel medesimo periodo.

4. il portatore di disabilità grave non abbia fratelli o non conviva con alcuno di essi, oppure, laddove abbia un fratello convivente, ricorra una delle seguenti situazioni:

3. il fratello convivente non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
4. il fratello convivente abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

Trattamento economico:

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (fino ad un importo complessivo massimo iniziale fissato per l'anno 2001 di € 36.151,98 **da rivalutarsi annualmente** sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati) e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato presenta la richiesta di congedo motivata e con la documentazione del caso agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda.

8.5 ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Normativa di riferimento

art.3, c. 105, L. 350/2003 (art.42-bis del D. Lgs. 151/2001).

(Codice MAT19)

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, c. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

8.6 PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP GRAVI (R)

Normativa di riferimento

artt.3 e 33 L. 104/92 (mod. e int. L. n° 53/2000) - art.20 L. 53/2000 - art.21, c. 6 CCNL 1/9/95; Circ .INPS 133/2000; Circ .INPS 138/2001; Circ INPS 128/2003 - Circ INPS 90/2007; Circ. Dip. F.P. 8/2008; Parere UPPA n. 13 del 18/02/2008

(Codici PER05; PER06)

I dipendenti che assistono un parente o un affine entro il 3° grado con handicap in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito (giustifica il debito orario giornaliero teorico), fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili per il personale del comparto e 19

per la dirigenza. Eventuali permessi non goduti nel mese di maturazione non possono essere fruiti successivamente.

Condizione primaria per la fruizione di tali permessi è che la persona da assistere sia stata riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità da parte dell'apposita Commissione medico-legale costituita presso la ASL competente.

Qualora nel verbale di accertamento dell'handicap sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente potrà fruire del permesso fino alla data prevista per la revisione.

Dopo tale data, nelle more del nuovo accertamento cui dovrà essere sottoposto il familiare, il dipendente potrà continuare temporaneamente a beneficiare dei permessi purché presenti una "certificazione provvisoria" redatta da un medico in servizio presso la ASL di competenza, specialista nella patologia denunciata, attestante la persistenza della gravità dell'handicap nella persona da assistere; sarà poi cura del dipendente trasmettere agli uffici competenti l'esito del nuovo accertamento.

In caso di contratto di lavoro part-time verticale, con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

Il periodo minimo dei suddetti permessi non può essere inferiore ad un'ora.

Assistenza a figli minori di età compresa fra 3 e 18 anni:

- il diritto ai permessi è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalingo/a, disoccupato/a, lavoratore/trice autonomo/a);
- non è richiesta la convivenza e nemmeno l'assistenza continuativa ed esclusiva;
- fermo restando il limite complessivo di tre giorni mensili, la coppia di genitori lavoratori dipendenti può ripartirsi i permessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, due giorni il padre ed un giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre).

Assistenza a figli maggiorenni non conviventi:

Il diritto ai permessi è riconosciuto al genitore qualora ricorrano i requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza.

Fermo restando il limite complessivo di tre giorni mensili, la coppia di genitori lavoratori dipendenti può ripartirsi i permessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, due giorni il padre ed un giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre).

Assistenza a figli maggiorenni conviventi:

Il diritto spetta al genitore richiedente, oltre che nel caso in cui l'altro genitore non lavori, anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile.

Fermo restando il limite complessivo di tre giorni mensili, la coppia di genitori lavoratori dipendenti può ripartirsi i permessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, due giorni il padre ed un giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre).

Il Diritto ai permessi è riconosciuto ai familiari dei lavoratori a condizione dell'esistenza dei seguenti requisiti:

- a) scelta del disabile circa il lavoratore da cui farsi assistere;
- b) assistenza sistematica, adeguata e costante rispetto alle esigenze della persona disabile al di fuori dell'orario di servizio. Resta a carico del dipendente interessato produrre dichiarazioni e documentazioni idonee a comprovare tale condizione .
- c) dichiarazione resa sotto forma di autocertificazione che solo il dipendente beneficia dei permessi o ne beneficia in parte.(indicazione nella dichiarazione di tutti i parenti o affini del disabile che potrebbero beneficiare dei permessi con indicazione del datore di lavoro e della sede lavorativa) ;
- d) mancanza di ricovero a tempo pieno in istituti specializzati del portatore di handicap salvo le seguenti eccezioni:
 - bambino di età inferiore ai tre anni;
 - coma vigile;
 - malato in fase terminale

le ultime due ipotesi devono essere certificate.

Il lavoratore ha diritto ai permessi in presenza dei precedenti requisiti anche nel caso in cui per il disabile sia previsto personale badante.

E' onere del dipendente provare il possesso dei requisiti sopra menzionati.

Si precisa che il dipendente non potrà prescindere, salvo i casi di comprovato impedimento, da un'attività di pianificazione con il proprio dirigente delle assenze relative a tali permessi, nonché l'indicazione della modalità di fruizione (permessi a ore oppure a giorni).

Qualora le persone da assistere siano più di una e non appartenenti allo stesso nucleo familiare vengono riconosciuti, pure allo stesso lavoratore, una pluralità di permessi; il cumulo dei benefici non può essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo. Quando invece, la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza di più persone con handicap, il cumulo dei permessi deve ritenersi garantito. E' onere del richiedente dare dimostrazione dell'esistenza dei presupposti per il cumulo dei permessi e facoltà del datore di lavoro procedere alle opportune verifiche.

Iter procedurale: Il dipendente interessato ai permessi deve presentare istanza agli uffici competenti con l'indicazione del familiare da assistere unitamente a:

- documentazione medico-legale, in originale o copia autentica, che comprova la gravità dell'handicap del familiare;
- dichiarazione ai sensi del DPR 28/12/2000 n. 445, attestante il possesso dei requisiti prescritti.

L'Amministrazione dovrà effettuare i relativi controlli sulle autocertificazioni rese dal dipendente, specificando le conseguenze di accertamenti dai quali emergano false dichiarazioni.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.7 PERMESSI PER LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITA' (R)

Normativa di riferimento:

artt.3 e 33 L. 104/92 (modificata e integrata dalla L. 8/3/2000 n° 53) – Circ. Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dip. F.P. n° 14 del 15/11/2000 – Circ. INPS 133/2000 - Circ. INPS 53/2008

(Codici PER06; PER07)

Soggetti beneficiari: persone maggiorenni disabili, in situazione di gravità, titolari di un rapporto di lavoro subordinato.

Ai dipendenti riconosciuti portatori di handicap in situazione di gravità dall'apposita Commissione Medico-legale costituita ai sensi dell'art.4 della L. n° 104/92 presso la ASL di competenza, sono concessi 3 giorni mensili di permesso retribuito o, in alternativa, 2 ore di permesso giornaliero retribuito. Tale permesso è ridotto ad un'ora soltanto quando l'orario giornaliero di lavoro effettivo è inferiore a 6 ore.

L'autorizzazione a fruire di detto permesso è subordinata al riconoscimento dello stato di gravità dell'handicap da parte della competente commissione della ASL.

Qualora nel verbale di accertamento dell'handicap non sia previsto alcun accertamento di revisione, il dipendente potrà beneficiare dei permessi fino al termine del rapporto di lavoro, oppure fino a quando non presenti istanza di revoca.

Qualora invece sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente sarà autorizzato a fruire dei permessi fino alla data prevista per la revisione.

Dopo tale data, nelle more del nuovo accertamento, il dipendente potrà continuare temporaneamente a fruire dei permessi purché presenti una "certificazione provvisoria" redatta da un medico in servizio presso la ASL di competenza, specialista nella patologia denunciata, attestante la persistenza della gravità dell'handicap.

E' possibile modificare la fruizione dei permessi da un mese all'altro. E' possibile anche la modificazione della fruizione nel corso dello stesso mese; occorre procedere alla conversione in giorni dei permessi orari già fruiti (*circolare INPDAP 10 luglio 2000, n. 35, lett. c); informativa INPDAP n. 33 del 9 dicembre 2002*).

Per la conversione, la circolare INPS del 17 luglio 2000, n. 133, punto 1, fornisce criteri e utili indicazioni per i datori di lavoro.

A tal fine si può logicamente affermare che per ogni periodo di 6 ore di permesso fruito, si debba procedere alla corrispondente riduzione di una giornata di permesso (nell'ambito delle 3 mensili) e che, quindi, solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa può comportare la fruizione di un intero giorno di permesso (*informativa INPDAP n. 33 del 9 dicembre 2002*).

I permessi di due ore (o di una ora, come sopra specificato) spettano per ogni giornata lavorativa, (sono, pertanto, escluse le giornate del sabato, nella settimana corta) senza predefiniti limiti quantitativi mensili. (informativa INPDAP n. 33 del 9 dicembre 2002).

I permessi orari e giornalieri di cui all'art.33, c. 2 e 3, sono retribuiti e coperti da contribuzione previdenziale (circolare INPDAP 10 luglio 2000, n. 35, lett. c; informativa INPDAP n. 33 del 9 dicembre 2002).

Il lavoratore disabile in condizioni di gravità che già beneficia dei permessi (giornalieri, orari o misti) relativi alla sua persona, può cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave.

Iter procedurale:

Il dipendente deve presentare istanza all'Ufficio competente, con l'indicazione del tipo di permesso (mensile o giornaliero) scelto, unitamente al verbale in originale o in copia autenticata rilasciato dall'apposita commissione presso la ASL di competenza.

Qualora nel verbale sia previsto l'accertamento di revisione dell'handicap, il dipendente, dopo essersi sottoposto a vista alla scadenza stabilita, avrà cura di trasmettere alla Unità Operativa Amministrazione del Personale l'esito del nuovo accertamento.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8) PERMESSI PER DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO - FISICHE (R)

art.14 c.1 lett. b) CCNL Comp. int. 20/09/01 - Art.12 c.1 lett. b) CCNL int. Dir. 10/02/2004

(Codice PER08)

I dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle norme vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla concessione di permessi orari giornalieri retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto di recupero.

Trattamento economico: Intera retribuzione

8.9 PERMESSI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP PER PROGETTO TERAPEUTICO (R)

art.15 c.1 lett. b) CCNL Comp. int. 20/09/01 - art.13 c.1 lett. b) CCNL int. Dir. 10/02/2004

(Codice PER08)

I dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle norme vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla concessione di permessi orari giornalieri retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto di recupero.

I suddetti permessi non si cumulano con quelli previsti dalla L. 104/1992.

Trattamento economico: Intera retribuzione

8.10 PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE (R) (NR)

Normativa di riferimento

art.18 L. 265/99 - art.79 D. Lgs 267/2000

(Codici PER09; PER10; PER11; PER12)

A) I lavoratori dipendenti componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli.

Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i suddetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva. Tale permesso non spetta agli "assessori esterni" in quanto l'attività svolta dagli stessi nell'ambito delle sedute del consiglio comunale

rientra nei compiti necessari all'espletamento del mandato, per l'adempimento dei quali possono essere previsti i permessi specificamente previsti dal successivo punto C).

B) I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle c.s.sioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle c.s.sioni comunali previste per L., ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata.

Tale diritto di assentarsi comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e per rientrare al posto di lavoro.

C) Oltre ai permessi relativi alla partecipazione alle riunioni degli organi e dei consigli di cui fanno parte, i componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

D) I lavoratori dipendenti di cui ai precedenti punti A), B) e C) hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

Nel caso in cui il dipendente sia titolare di cariche plurime in enti diversi, i permessi di cui ai punti precedenti si cumulano.

Iter procedurale:

Il dipendente che intende avvalersi del diritto a fruire dei suddetti permessi è tenuto in primo luogo a fornire idonea documentazione agli uffici competenti che attesti la carica pubblica ricoperta.

Per la fruizione dei singoli permessi, lo stesso dipendente è tenuto a preavvisare la propria Direzione ed a presentare, al rientro in servizio, la certificazione dell'ente, comprovante l'oggetto e la durata dell'assenza.

Trattamento economico e previdenziale:

I permessi di cui ai punti A), B) e C) sono interamente retribuiti. I permessi di cui al punto D) sono senza assegni e sono soggetti a contribuzione figurativa.

8.11 PERMESSI PER CURE PER INVALIDI CIVILI (R)

Normativa di riferimento:

art.26 L. 118/1971; art.22. L. 724/94 – art.10 D.Lgs. 509/88 -

(Codice PER14)

Ai lavoratori dipendenti mutilati ed invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% il combinato disposto di cui agli artt.26 della L. 118/71 e 10 del D. Lgs. 509/88 riconosce il diritto di fruire ogni anno di un congedo per cure non superiore a 30 giorni semprecchè le cure stesse siano connesse alle infermità invalidante riconosciuta.

Trattamento economico e previdenziale:

I permessi in questione sono interamente retribuiti.

Iter procedurale:

Per la fruizione di tali permessi il dipendente è tenuto a presentare all'amministrazione apposita richiesta dichiarando il periodo di assenza con allegata la seguente documentazione:

- certificato attestante l'invalidità sofferta rilasciato dalla competente c.s.sione medica con la specificazione del grado e della natura dell'affezione (ove non ancora acquisito nel proprio fascicolo personale);
- autorizzazione alle cure prescritto dallo da un medico di base e/o specialista dell'unità sanitaria locale o da altro medico appositamente individuato dall'amministrazione di appartenenza.

8.12 PERMESSI PER CURE DIPENDENTI CAUSE DI SERVIZIO (R)

Normativa di riferimento:

art.37, c.2, D.P.R. n. 3/57 - art.13, c.4 e 6 D.L. 463/1983 convertito L. 638 /1983 art.13 – art.3 c. 42 L. 537/93 e s.m. - art.22. c. 25 L. 724/94 - art.16, c. 5, L. 412/1991.

(Codice PER14A)

Le norme che prevedono la concessione di tali permessi non sono state abrogate dalla L. 537/93 (che invece ha definitivamente abrogato i congedi per cure termali nei confronti della generalità dei dipendenti), né tantomeno dal CCNL.

Pertanto, secondo una prima interpretazione – sicuramente rispondente alla volontà delle parti (vedi nota ARAN n. 2870/1995) – ai dipendenti con malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio deve continuare ad essere concesso il permesso (non più congedo) necessario, per un periodo annuo non superiore a 15 giorni (con intervallo di almeno di 15 giorni con la fruizione delle ferie), anche per cure climatiche, elioterapiche e psammoterapiche semprechè le cure stesse siano connesse alle infermità invalidante riconosciuta.

Trattamento economico e previdenziale:

I permessi in questione sono interamente retribuiti.

Iter procedurale:

Per la fruizione di tali permessi il dipendente è tenuto a presentare all'amministrazione apposita richiesta dichiarando il periodo di assenza con allegata la seguente documentazione:

- certificato attestante l'invalidità sofferta rilasciato dalla competente commissione medica;
- autorizzazione alle cure prescritto dallo da un medico di base e/o specialista dell'unità sanitaria locale o da altro medico appositamente individuato dall'amministrazione di appartenenza.

8.13 PERMESSI PER ESAMI PRENATALI (R)

Normativa di riferimento:

art.7 del D.Lgs. 645/1996 - art.14 del D. Lgs. 151/2001

(Codice PER15)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, o accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda. Resta inteso che i suddetti permessi coprono il tempo strettamente necessario per l'effettuazione degli esami o delle visite specialistiche richieste, al termine delle quali la dipendente è tenuta a riprendere servizio. Si precisa altresì che nel computo dell'assenza oltre al tempo risultante dalle suddette certificazioni, alla dipendente viene riconosciuto il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

8.14 PERMESSI PER ESPLETAMENTO FUNZIONI GIUDICE POPOLARE/ GIUDICE ONORARIO/TESTIMONIANZA (R)

Normativa di riferimento:

art.359 CP – codice di procedura civile artt.250 e 255 - L. 254/97 - L. 287/51 e L. 74/1978

(Codici PER16; PER17)

Considerata l'obbligatorietà della testimonianza in caso di citazione, al dipendente citato come teste in tribunale, sia nelle cause civili che penali, viene concesso il permesso di assentarsi dal servizio, senza perdere la retribuzione, per il tempo necessario a rendere la testimonianza richiesta.

Al rientro in servizio il dipendente è tenuto a presentare una certificazione rilasciata dall'autorità giudiziaria dalla quale risulti il tempo in cui lo stesso è rimasto a disposizione della suddetta autorità.

Qualora la convocazione come teste sia in una località la cui lontananza non consente al dipendente di rientrare in servizio al termine dell'udienza, il permesso viene concesso per l'intera giornata.

Se, per lo stesso motivo, non fosse possibile raggiungere la località indicata nello stesso giorno dell'udienza, il dipendente potrà richiedere di fruire, qualora ne abbia ancora disponibilità, di uno dei tre giorni di permesso per motivi personali previsti dall'art.21 del C.C.N.L. 1/9/95 o di un giorno di ferie.

Si precisa altresì che:

- se l'assenza è dovuta a comparizione per questioni di servizio o a citazione come teste , la stessa viene considerata come servizio esterno o permesso retribuito ;
- nel caso in cui l'assenza sia dovuta a comparizione per questioni personali, il dipendente potrà chiedere di fruire di uno dei tre giorni di permesso di cui all'art.21 del C.C.N.L. 1/9/95, se ancora disponibili, di un giorno di ferie, o di un permesso a recupero di ore straordinarie.

Iter procedurale:

Il dipendente è tenuto ad avvisare preventivamente gli uffici competenti e a presentare copia dell'atto di citazione.

Qualora il permesso riguardi l'intera giornata il giorno successivo il dipendente dovrà inoltrare apposita richiesta agli uffici competenti allegando copia dell'atto di citazione .

In ogni caso al rientro in servizio dovrà essere presentata la certificazione rilasciata dall'autorità giudiziaria con l'indicazione dell'orario di presenza.

Gli uffici competenti verificheranno se, in base alla documentazione presentata dal dipendente, l'assenza sia o meno da considerarsi retribuita.

I permessi suddetti e le relative regole, valgono anche in caso di nomina del dipendente a giudice popolare, nonché a giudice onorario.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.15 PERMESSI PER ESPLETAMENTO OPERAZIONI ELETTORALI (R)

Normativa di riferimento:

art.11, L. 53/90 - art.1, L. 69/1992 - art.21, c.7, CCNL Comp. 1/9/1995-

Artt.23 e 22 c. 6 Dir. Med. e SPTA CCNL 5.12.1996

(Codice PER18)

Al personale impegnato presso i seggi in veste di presidente, segretario, scrutatore e rappresentante di lista o di gruppo si riconosce il diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo delle operazioni elettorali.

I giorni di assenza sono considerati dalla Legge a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa anche se l'attività è svolta nei giorni festivi o non lavorativi e anche se l'attività prestata per le operazioni elettorali copre una sola parte della giornata.

I giorni festivi e quelli non lavorativi (ad es. il sabato nella settimana corta) possono essere recuperati con una giornata di riposo compensativo.

8.16 PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (R)

Normativa di riferimento:

art.16 CCNL Comp. 20/9/2001; art.14 CCNL Dir. int. 10/02/2004 - art.4 , c.1, L. n° 53/2000 –

D. M. n° 278 del 21.7.2000.

(Codice PER19)

I dipendenti hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (genitori, coniuge, figli, nonno/a e nipote in linea retta) anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

Il suddetto permesso, previo nulla osta del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, può essere fruito anche ad ore nel limite complessivo di 18 ore annuali.

I tre giorni di permesso all'anno per grave infermità, coincidenti solo con giorni lavorativi, con esclusione di quelli non lavorativi e di quelli festivi, devono essere utilizzati in via continuativa o frazionata, entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici strettamente connessi a tale stato.

Il personale con contratto a termine ha diritto, in misura proporzionale alla durata del contratto medesimo, ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (ex art.4 – c. 1 L. n°53/2000) in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale spettano i permessi suddetti in misura proporzionale in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

I benefici in questione non si cumulano con quelli previsti dall'art.21 del CCNL 1 settembre 1995 per la medesima fattispecie; infatti, tali permessi erano già stati previsti dal succitato CCNL nella generica dizione "per motivi familiari e personali" e, quindi, onnicomprensivi di tutti i casi riguardanti anche quelli per gravi motivi.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente gli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda. La grave infermità dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente mediante produzione di apposito certificato medico non autocertificabile - rilasciato dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico - da presentare alla segreteria della propria Direzione nei 7 giorni successivi alla data di utilizzazione di detti permessi. Dovrà essere indicato anche il grado di parentela con il familiare e, nel caso la grave infermità riguardi il convivente, occorre che venga prodotta una dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia anagrafica. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto.

8.17 PERMESSI PER LUTTO (R)

Normativa di riferimento:

art.4, c.1, L. 53/2000; art.21, c.1, CCNL 1.9.95 - artt.22 e 23 Dir. Med./SPTA CCNL 5.12.1996 - art.16 CCNL int. Comp. 20.9.2001; art.14 CCNL int. Dir. 10/02/2004 - D. M. n° 278 del 21.7.2000.

(Codice PER21)

Le lavoratrici ed i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito in ragione di tre giorni lavorativi consecutivi per evento in caso di decesso del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni e nipoti in linea retta) o di un affine entro il primo grado (suoceri, generi, nuore), anche se non conviventi, nonché del convivente (a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile).

I permessi per lutto spettano per intero anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in quanto l'assenza viene riconosciuta in relazione a ciascun evento luttuoso.

Il personale con contratto a termine ha diritto, in misura proporzionale alla durata del contratto medesimo, ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (ex art.4 – c. 1 L. n°53/2000) in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

L'utilizzo di tale permesso è consentito nell'ambito dei 7 giorni immediatamente successivi all'evento.

In merito va opportunamente precisato che, mentre per il personale a tempo indeterminato il permesso previsto, è *per evento*, per quello con contratto a termine tale permesso è utilizzabile nel limite massimo di tre giorni per anno solare a prescindere dal numero degli eventi luttuosi avvenuti

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter Procedurale:

L'interessato inoltra la richiesta agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda entro i 7 giorni successivi alla data di utilizzazione del permesso medesimo, unitamente all'autocertificazione del decesso di genitori, coniuge e figli ed alla dichiarazione sostitutiva di notorietà ai sensi dell'art.47 D.P.R. 28.12.2000 n° 445 per il decesso di altri parenti, di affini o del convivente.

8.18 PERMESSO PER MATRIMONIO (R)

Normativa di riferimento:

art.21, c.3, CCNL 1.9.95 - art.16 CCNL Comp. 20/9/2001 - Art.22 Dir. Med. e Vet. - art.23 Dir. SPTA CCNL 5.12.96 - art.14 CCNL int. Dir. 10/02/2004

(Codice PER22)

Il personale ha diritto, a permessi retribuiti di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio da richiedere entro 30 giorni dall'evento.

Si precisa che l'inizio del congedo dovrà avvenire entro il trentesimo giorno dal matrimonio.;

Al personale con rapporto di lavoro part-time di tipo verticale il permesso per matrimonio spetta per intero solo nei periodi coincidenti con la prestazione lavorativa.

Il personale con contratto a termine ha diritto al congedo per matrimonio limitatamente al periodo ricadente nella durata del contratto.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Il dipendente dovrà inoltrare specifica richiesta agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda e dovrà presentare idonea documentazione entro i sette giorni successivi alla data di utilizzazione .

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto.

8.19 PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI, FAMILIARI O NASCITA FIGLI O GRAVI CALAMITA' NATURALI (R)

Normativa di riferimento:

art.21 CCNL Comp. 1/9/1995 - art.23 Dir. Med. e Vet. - art.22 Dir. SPTA CCNL 5.12.96 - art.41, c1, CCNL Comp. 98/01- art.31 CCNL int. Comp. 20/09/01; art.23 CCNL Comp. 2002/2005 - art.28, c3, CCNL Dir. 17/10/2008 - art.71, c.4, L. 133/2008

(Codice PER23)

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a richiesta, 3 giorni (oppure ad ore nel limite complessivo di 18 ore annuali) di permesso retribuito all'anno per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, compresa la nascita di figli. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Tali ore potranno essere utilizzate anche per l'effettuazione di visite specialistiche, terapie mediche o accertamenti clinici e diagnostici non effettuabili in orari diversi da quello di lavoro. A giustificazione di tale tipo di assenza il lavoratore è tenuto a presentare alla propria amministrazione una documentazione nella quale dovrà essere indicato l'orario di inizio e di fine della visita o terapia. Nel computo dell'assenza oltre al tempo risultante dalle suddette certificazioni, al dipendente viene riconosciuto il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

I tre giorni per particolari motivi personali o familiari spettano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Il dipendente dovrà inoltrare specifica richiesta agli uffici competenti secondo le modalità ed i percorsi previsti dall'organizzazione interna all'Azienda e dovrà presentare idonea documentazione entro i sette giorni successivi alla data di utilizzazione .

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto.

8.20 PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO (R)

Normativa di riferimento:

art.22 C.C.N.L. int. 20/9/2001

(Codice PER24)

1. L'art.22 del Contratto Collettivo Nazionale Int. del Personale del Comp. Sanità del 20 settembre 2001, dispone che ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al c. 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento.
3. Il personale interessato ai corsi, fatte salve eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al c. 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al c. 4, la precedenza è accordata, fatti salvi specifici diversi accordi in sede di contrattazione decentrata, nell'ordine ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei c. 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi suddetti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
8. Il dipendente nell'utilizzo delle 150 ore non potrà prescindere da una pianificazione con il Dirigente della Struttura di appartenenza delle assenze relative a tali permessi.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel precedente c. 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art.21, c. 1, del C.C.N.L. del 01/09/1995.
10. Il periodo minimo dei permessi per studio non può essere inferiore ad un'ora.
11. In caso di contratto di lavoro part-time le 150 ore vanno proporzionate in ragione dell'impegno lavorativo ridotto.

Iter procedurale:

Le richieste di concessione del beneficio delle "150 ore" dovranno essere presentate agli uffici competenti secondo i termini e le modalità previsti nei bandi annuali delle singole aziende, vale a dire

Per la **fruizione di detti permessi** le richieste devono essere redatte negli appositi moduli in dotazione presso le strutture interessate, a tal proposito si precisa che:

A) il beneficio di cui trattasi può essere concesso (compatibilmente con le esigenze di servizio, la cui tutela deve essere - in ogni caso - prioritaria) per frequentare il corso cui il dipendente è iscritto (partecipazione a lezioni, esercitazioni, prove intermedie di valutazione, ecc.) e per sostenere gli esami. In merito sembra opportuno precisare che la concessione del permesso di studio per sostenere esami non è condizionata dall'esito

positivo degli esami stessi, il beneficio concesso trova convalida nel solo fatto di essersi presentati a sostenere la prova.

Sia la frequenza che la partecipazione agli esami finali debbono essere comprovati, come già detto, da idonea certificazione rilasciata, di volta in volta dall'Università o dalla Scuola competenti.

Nel computo delle ore di permesso da concedersi per frequenza e/o per esami deve rientrare anche l'eventuale periodo di tempo necessario per raggiungere l'istituto scolastico frequentato e quello per il successivo rientro in sede, sempre che - ovviamente - tali periodi incidano, totalmente o parzialmente, sull'orario di lavoro (ad esempio, se i viaggi vengono effettuati al di fuori dell'orario di servizio, non possono essere conteggiati nel permesso di studio);

B) secondo la nota P.C.M. Dip.o funzione pubblica 23 giugno 1999, n. 2756/2.2, è possibile "...utilizzare detti permessi, a seconda della necessità, anche per consentire una specifica preparazione che il corso stesso comporta (ad esempio per frequentare una struttura quale una biblioteca). In ogni caso è bene precisare, al fine di un corretto utilizzo di detti permessi, che essi dovranno essere concessi soltanto se documentati, di volta in volta, con apposita certificazione...". Nella fattispecie non è ammessa l'autocertificazione;

C) il computo del permesso di studio in questione deve essere effettuato con riferimento all'Anno Scolastico/Accademico per cui tale diritto beneficio è stato concesso - sino al limite massimo di 150 ore individuali; sarà cura degli uffici competenti controllare che il dipendente non superi il tetto massimo di 150 ore.

D) qualora il dipendente debba sostenere esami relativi all'Anno Accademico per cui ha fatto richiesta o per l'esame di laurea nella ultima sessione utile, notoriamente ricadente nell'anno accademico successivo a quello dell'iscrizione, e non abbia utilizzato tutte le 150 ore, potrà utilizzare le rimanenti ore di studio;

E) in caso di mancata presentazione da parte del dipendente di idonea certificazione in ordine alla frequenza dei corsi nonché agli esami finali sostenuti, i periodi di permesso utilizzati saranno considerati come aspettativa senza assegni per motivi personali e, in tale ipotesi, l'Azienda provvederà al recupero degli emolumenti corrisposti per detti per detti periodi.

8.21 PERMESSI PER ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE, SIMULAZIONE DI EMERGENZE (R)

Normativa di riferimento:

art.21 c. 8 CCNL Comp. 1/9/1995 - art.9 D.P.R. del 08/02/01 n° 194

(Codici PER25)

I volontari, aderenti ad associazioni di volontariato inserite in apposito elenco predisposto ed aggiornato a cura del Dipartimento della protezione civile che siano impiegati in attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, autorizzate preventivamente dal Dipartimento della protezione civile sulla base della segnalazione della competente Prefettura, hanno diritto per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno a:

- a) il mantenimento del posto di lavoro;
- b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale;
- c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'art.4 della L. 11/8/91 n° 266 e successivi decreti ministeriali di attuazione.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato presenta con congruo anticipo la richiesta di permesso agli uffici competenti, allegando la documentazione del caso dalla quale risultino gli elementi che danno titolo al permesso medesimo. Al rientro in servizio il dipendente presenterà un attestato, rilasciato dalla competente Autorità di Protezione Civile, concernente l'avvenuta ed effettiva prestazione dell'opera di volontariato, nonché le modalità con le quali questa si è svolta. Tale attestato dovrà pervenire agli uffici competenti, onde consentire agli uffici competenti di richiedere al Dipartimento per la protezione civile il rimborso della somma corrisposta al dipendente stesso per gli emolumenti relativi nel periodo di assenza.

8.22 PERMESSI PER VOLONTARIATO PROTEZIONE CIVILE (R)

Normativa di riferimento:

art.21 c. 8 CCNL Comp. 1/9/1995 - art.9 D.P.R. del 08/02/01 n° 194

(Codici PER26)

I volontari, aderenti ad associazioni di volontariato inserite in apposito elenco predisposto ed aggiornato a cura del Dipartimento della protezione civile, che, in occasione di pubbliche calamità, siano impiegati in attività di soccorso ed assistenza autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile o dalla competente Prefettura, hanno diritto, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno, a:

- d) il mantenimento del posto di lavoro;
- e) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale;
- f) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'art.4 della L. 11/8/91 n° 266 e successivi decreti ministeriali di attuazione.

In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a centottanta giorni nell'anno.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato presenta con congruo anticipo la richiesta di permesso agli uffici competenti, allegando la documentazione del caso dalla quale risultino gli elementi che danno titolo al permesso medesimo. Al rientro in servizio il dipendente presenterà un attestato, rilasciato dalla competente Autorità di Protezione Civile, concernente l'avvenuta ed effettiva prestazione dell'opera di volontariato, nonché le modalità con le quali questa si è svolta. Tale attestato dovrà pervenire agli uffici competenti, onde consentire agli uffici competenti di richiedere al Dipartimento per la protezione civile il rimborso della somma corrisposta al dipendente stesso per gli emolumenti relativi nel periodo di assenza.

8.23 PERMESSI PER ATTIVITA' PROTEZIONE CIVILE – CNSAS/CAI (R)

Normativa di riferimento:

L. 162/1992 - L. 74/2001 – DPR 194/01 - L. 776/1985.

(Codici PER27)

I Volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) hanno diritto di astenersi dal lavoro 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 le ore 24.

Ai volontari che siano lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale relativo ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.24 PERMESSI PERSONALE TEMPO DETERMINATO (NR)

Normativa di riferimento:

art.17 c. 6 CCNL Comp. 01/09/95 – art.16 CCNL Dir. Med. e Vet. 05/08/97

(Codice PER 28)

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio per il quale è prevista la concessione del permesso retribuito di 15 giorni consecutivi.

La suddetta misura massima dei 10 giorni è da ritenersi riferita all'anno ed adeguata proporzionalmente alla durata del contratto.

Trattamento economico: non spetta alcun trattamento.

8.25 PERMESSO ORARIO PER ASSEMBLEE (R)

Normativa di riferimento:

art.2 CCNL int. Comp. 20.09.01 – art.2 CCNQ 7.8.98

(Codice PER 29)

I dipendenti del Comp. hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. Allo stesso titolo i dirigenti hanno diritto a 10 ore annue pro capite.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da uno o più organizzazioni sindacali più rappresentative;
- dalla RSU nel suo complesso;
- da una o più organizzazioni sindacali più rappresentative congiuntamente con la RSU.

Trattamento economico: intera retribuzione.

8.26 PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE E MIDOLLO OSSEO (R)

Normativa di riferimento:

art.1 L. 584/1967 mod. dall'art.13 L. 107/1990 - D.M. 8/4/1968 - art.5 L. 52/2001 –
Art.8 L. 219/2005 Circ. INPS 97/2006

(Codici PER 30; PER 31)

I lavoratori donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata.

In caso di inidoneità alla donazione è garantita la retribuzione dei donatori lavoratori, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.

Donazione di midollo osseo:

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'art.3 della L. 4 maggio 1990, n° 107.

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art.8 della L. 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Trattamento economico: Intera retribuzione

Iter procedurale:

Il dipendente interessato alla donazione del sangue preavvisa gli uffici competenti e produce, al rientro in servizio, la certificazione comprovante l'avvenuta donazione.

Il dipendente che intende fruire dei permessi per la donazione del midollo osseo è tenuto a preavvisare gli uffici competenti ed a produrre le certificazioni che gli verranno rilasciate dalla struttura sanitaria nella quale avviene il prelievo.

8.27 PERMESSO PER VISITA INAIL (R)

Normativa di riferimento

DPR 1124 del 30/6/1965 art.83

(Codice PER 32)

Al dipendente, che ne faccia richiesta documentata, vengono concessi permessi, ad ore o a giorni, per consentirgli di sottoporsi alle visite mediche di controllo disposte dall' INAIL in caso di infortunio sul lavoro.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.28 RISERVA ORARIO PER AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Normativa di riferimento:

art.14, c.4, CCNL 3/11/2005 Dir. Med. /Vet. e SPTA

(Codice PER33)

Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art.23, c. 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

Per assenze relative all'intera giornata viene considerato l'orario convenzionale giornaliero.

8.29 ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTI SICUREZZA (R)

Normativa di riferimento

artt.37 e 50 D. Lgs. 81 del 09.04.2008 – CCNQ 10.07.1996

(Codici PER 34; PER35)

Per l'espletamento dei propri compiti i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, per le attività di cui ai seguenti punti dell'art.50:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dalle sottoelencate lettere dell'articolo 50 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro:

- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- f) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- g) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all' art.50, c. 1, lett. g) del D. lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Trattamento economico: Intera retribuzione.

8.30 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI (NR)

Normativa di riferimento:

art.12 c.2 CCNQ 7.8.98 - CCNQ 27.01.99

(Codice SIN01)

I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali non collocati in aspettativa/distacco, hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, convegni e congressi di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. I dirigenti che intendono avvalersi di tale diritto, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

Nell'utilizzo dei permessi non retribuiti, deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente, secondo modalità concordate in sede di contrattazione decentrata. Della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura. La verifica della effettiva utilizzazione dei permessi da parte del dirigente sindacale, rientra invece nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

8.31 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI – (R)

Normativa di riferimento:

art.10 CCNQ7.8.1998 e sim./artt.3 e 4 CCNQ 26.09.2008 – CCNQ 3.10.2005

(Codici SIN02; SIN03)

I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali non collocati in aspettativa/distacco, per l'espletamento del loro mandato, hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro, di un monte ore annuo individuale di permessi sindacali retribuiti, calcolati sulla base di un contingente annuo prestabilito secondo criteri fissati in sede nazionale e ripartiti in ambito aziendale previa concertazione sindacale decentrata, per l'espletamento del loro mandato. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Le riunioni con le quali l'amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti, avvengono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, l'amministrazione garantisce comunque con modalità idonee, l'espletamento del mandato attraverso le relazioni sindacali previste dai CCNL.

Si applica la clausola di salvaguardia di cui all'art.10, c. 6 del CCNQ del 7.8.1998, relativa alla necessità di garantire prioritariamente la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente avente titolo ai permessi sindacali.

Il contingente complessivo annuo di permessi spettanti al Comp. sanità previsto dall'art.8 del CCNQ del 7 agosto 1998, è pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.

Al personale del Comp. (art.3 CCNQ del 26.09.2008) spettano 71 minuti per dipendente in servizio al 31 dicembre (30 alla RSU e 41 alle OO.SS. rappresentative); per il personale della Dir. (art.3 CCNQ del 27.02.2001) il contingente è fissato in 37 minuti per dirigente in servizio al 31 dicembre. Il computo è effettuato annualmente, in ragione del n. di dipendenti o dirigenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, compresi i dipendenti in posizione di comando o fuori

ruolo (i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale vanno conteggiati per unità e non in proporzione alle ore lavorative effettuate).

8.32 PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI – PARTECIPAZIONE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI (R)

Normativa di riferimento:

art.11 CCNQ 7.8.1998 - CCNQ 27/01/99 - CCNQ 3.10.2005 - CCNQ 26.09.2008

(Codice SIN04)

I dirigenti sindacali di cui all'art.11 c. 1 del CCNQ 7.8.1998, che siano componenti di organismi direttivi delle proprie organizzazioni e confederazioni sindacali di categoria, non collocati in aspettativa/distacco, sono inoltre titolari di ulteriori permessi retribuiti orari/giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali. Il contingente annuo delle ore di permesso, è stabilito dagli accordi nazionali.

Le OOSS comunicano alle aziende ed enti i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo. Si applica anche in questo caso, la norma di salvaguardia di cui all'art.10, c. 6 del CCNQ 7.8.1998, circa la necessità di garantire prioritariamente la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dirigente sindacale.

CAPITOLO IX

R I P O S I

9.1 RIPOSI COMPENSATIVI (R)

Normativa di riferimento

art.34, c.6, CCNL Comp. 7/04/99 - art.40 CCNL c. 3 e 4 int. Comp. 20/09/01

(Codici RIP01; RIP01B; RIP02)

Il dipendente può, in alternativa al pagamento delle ore di lavoro riconosciuto come straordinario autorizzato, usufruire di riposi compensativi previsti dall'art.34 c. 6 , anche al di fuori dell'istituto della banca delle ore. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

9.2 RIPOSO SETTIMANALE E SOSTITUTIVO (R)

Normativa di riferimento

art.20 CCNL Comp. 01/09/95- art.22 CCNL 5/12/96 Dir. med./vet. e art.21 CCNL Dir. SPTA

(Codici RIP03; RIP04; RIP05; RIP05B; RIP06; RIP06B)

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio. Stessa disposizione si applica nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

CAPITOLO X

SCIOPERO

10.1 SCIOPERO (NR)

Normativa di riferimento:

art.42 CCNL Comp. 20/09/01 – L. 146/90 – L. 83/2000 Accordi naz.li sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di conciliazione e raffreddamento in caso di sciopero del 26.09.2001 (Dir. Med. e Vet.), del 25.09.01 (Dir. SPTA) e del 20.09.2001 (personale del Comp.)

(Codici SCI01; SCI01A)

Al personale che aderisce allo sciopero - nei limiti e con l'osservanza dei contingenti di personale determinati da ciascuna aziende o ente nell'ambito del regolamento/accordo aziendale in materia di servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero – di durata non inferiore alla giornata lavorativa, non spetta alcuna retribuzione e si fa luogo alla trattenuta nella misura corrispondente alla retribuzione giornaliera convenzionale spettante al dipendente che ha aderito allo sciopero .

Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora.

Trattamento economico: senza retribuzione e con decurtazioni nella misura della retribuzione giornaliera/oraria spettante, secondo la tipologia di sciopero; lo sciopero concorre alla riduzione della tredicesima.

Iter procedurale: In occasione di ogni sciopero l'azienda o ente, sulla base degli accordi decentrati stipulati con le OO.SS. , individua, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti di personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dallo sciopero.

I nominativi sono comunicati alle OO.SS. locali ed ai singoli dipendenti interessati, entro il 5° giorno precedente la data dello sciopero. I dipendenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo di conseguenza la sostituzione ove possibile. Per la determinazione dei contingenti da esonerare, l'azienda o ente fa riferimento alla specifica normativa di cui agli Accordi nazionali sui servizi pubblici essenziali sottoscritti nel mese di settembre 2001, per le tre aree negoziali.

Dei nominativi che hanno aderito allo sciopero, va data tempestiva comunicazione agli uffici competenti, a cura del/dei dirigenti responsabili delle strutture di assegnazione dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

CAPITOLO XI

SOSPENSIONI

11.1 SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO PER PROCEDIMENTO PENALE (R)

Normativa di riferimento

art.15 CCNL Comp. 19/04/2004 – art.19 CCNL Dir. 03/11/2005 Dir. Med-Vet e SPTA – art.6 c. 5 CCNL Comp. 10/04/2008 - art.14 CCNL Dir. Med Vet. 17/10/2008 - art.17 CCNL Dir. SPTA 17/10/2008
(Codice SOS01)

In caso di procedimento penale, il dipendente che sia sottoposto a misure restrittive della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o di misura restrittiva della libertà.

E' in facoltà dell'amministrazione sospendere dal servizio e dalla retribuzione il dipendente sottoposto a procedimento penale che non comporti misure detentive o restrittive della libertà personale, qualora il dipendente stesso sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti il rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi della vigente normativa contrattuale.

Cessato lo stato di restrizione della libertà, l'azienda o ente può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva.

La sospensione conserva comunque efficacia per un periodo non superiore ai cinque anni, decorsi i quali il dipendente è riammesso in servizio. Quanto precede con salvezza di quanto disposto dall'Art. 6.p.5 CCNL Comparto 10/4/2008 che testualmente recita : “salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.”.

Anche nei confronti dei profili dirigenziali, si applica obbligatoriamente la sospensione dal servizio e dalla retribuzione nel caso in cui il dirigente sia colpito da misure restrittive della libertà personale. Il dirigente rinviato a giudizio, non soggetto a misure restrittive della libertà personale ovvero una volta cessati tali effetti, con atto scritto e motivato può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, fino alla sentenza definitiva, per fatti e comportamenti anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da rendere incompatibile la sua presenza in servizio, ex artt .35 e36 , commi 2 e 3 CCNL 5.12.96 (rispettivamente Area SPTA e Area Medica e vet.).

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 17/10/2008 (area med. e vet.) e dell'art. 17 CCNL del 17/10/2008 (area SPTA) .” Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 36 del CCNL del 5.12.1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di

particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale”.

. Per il trattamento economico si applicano le stesse regole previste per il personale del Comparto, compresi i conguagli in caso di sentenza di assoluzione (l'indennità del 50% della retribuzione, corrisposta nel periodo di sospensione dal servizio, è calcolata sulla retribuzione fissa e variabile di cui alla tabella 4 allegata al CCNL 5.12.1996 e s.m.i., derivante dai rinnovi contrattuali del CCNL 1998/2001).

Trattamento economico: al dipendente sospeso dal servizio sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione di anzianità ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio.

In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

11.2 SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO PER PROCEDIMENTO DISCIPLINARE O RECESSO (R)

Normativa di riferimento

art.31 CCNL Comp. 94/97 – art.36, c.3, CCNL Dir. Med. e Vet. 5.12.96 - art.35, c.3, CCNL SPTA 5.12.96

(Codice SOS02)

Nel corso di un procedimento disciplinare volto ad accertare fatti addebitati al dipendente punibili con la sanzione della sospensione dal servizio, è in facoltà dell'azienda o ente, disporre la sospensione cautelare dal servizio (allontanamento dal lavoro) per un periodo non superiore a 30 gg, con conservazione della retribuzione, nei confronti del dipendente stesso, sottoposto al procedimento disciplinare in questione.

Qualora il suddetto procedimento disciplinare si concluda con l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio senza retribuzione, il periodo di sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in sospensione cautelare è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Per i profili dirigenziali, il trattamento giuridico ed economico è analogo, anche se l'istituto della sospensione o allontanamento cautelare, può essere disposto solo nel corso della procedura per il recesso (i dirigenti non sono infatti sottoposti in via definitiva a sanzioni disciplinari conservative e quindi la sospensione dal servizio è solamente cautelativa).

Iter procedurale: il provvedimento di sospensione o allontanamento cautelare si innesta ed è concomitante alla procedura disciplinare in corso e per i dirigenti alla procedura di attivazione del recesso (è sempre in ogni caso indispensabile la preventiva contestazione degli addebiti per tutti i dipendenti e la salvaguardia del diritto di difesa del dipendente).

Trattamento economico: retribuito

11.3 SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER SANZIONE DISCIPLINARE (NR)

Normativa di riferimento

art.13, c. 5 e 6, CCNL Comp. 19/04/2004; art.6 c. 2 CCNL Comp. 10/04/2008

(Codici SOS03; SOS04)

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg, si applica in modo graduato, in relazione ai criteri e circostanze previsti all'art.13, c. 1, del CCNL 19/04/04 (A- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento, B- rilevanza degli obblighi violati, C- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata, D- grado di danno o pericolo causato all'amministrazione o agli utenti e a terzi ovvero al disservizio causato, E- circostanze aggravanti o attenuanti e precedenti disciplinari nell'ambito del biennio, F- concorso di più lavoratori tra loro in accordo) nei seguenti casi:

- 1) recidiva nei comportamenti che hanno comportato l'applicazione del massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione (art.13, c. 4: inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema

di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro; condotta non conforme a principi di correttezza nell'ambiente di lavoro, verso superiori, colleghi, utenti/pubblico; negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati; inosservanza obblighi in materia sicurezza del lavoro e prevenzione infortuni ove ne sia derivato un danno o disservizio; rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente ex art.6 L.300/70; insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro; violazione dei doveri di comportamento non già specificati, da cui sia derivato un disservizio o danno/pericolo all'azienda, agli utenti, ai terzi);

- 2) particolare gravità riscontrate nelle mancanze di cui al punto precedente (sempre art.13, c. 4)
- 3) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 gg. o arbitrario abbandono dello stesso; l'entità della sanzione è data dalla durata dell'assenza, dal disservizio creato, dalla gravità della violazione e dai danni ev. causati all'azienda o ente, utenti o terzi;
- 4) ingiustificato ritardo non superiore ai 10 gg, a trasferirsi nella sede assegnata;
- 5) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- 6) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa (fatta salva la tutela del segreto professionale nei limiti previsti dalla vigente normativa);
- 7) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei cfr. di utenti, altri dipendenti, terzi;
- 8) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti e terzi;
- 9) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione (fatte salve le espressioni della libertà di pensiero ex art.1 L.n.300/1970);
- 10) atti, comportamenti e molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- 11) violazione di doveri di comportamento non ricompresi nei punti precedenti, da cui derivino grave danno all'azienda/ente, agli utenti o a terzi.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica per:

- 1) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel c. 5 quando sia stata c.nata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso c. presentino caratteri di particolare gravità;
- 2) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- 3) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- 4) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- 5) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- 6) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.
- 7) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- 8) h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- 9) i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

Iter procedurale: il provvedimento è emesso esclusivamente al termine del procedimento disciplinare.

Trattamento economico: La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg comporta la privazione della retribuzione per un max. di 10 gg.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi comporta la privazione della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo, un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.