
Le delegazioni trattanti di parte Sindacale

Le delegazioni trattanti di parte pubblica

Comune di Bastiglia

Comune di Bomporto

Comune di Nonantola

Comune di Ravarino

Unione Comuni del Sorbara

CONCERTAZIONE E ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO

Disciplina generale dei permessi

Articolo 1

Permessi retribuiti

Resta confermata, la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nei contratti collettivi vigenti per il personale dipendente. I predetti competono a domanda del lavoratore che sia in servizio a tempo indeterminato, con contratto individuale stipulato in base all'art.110 del D.lgs. 267/00, nei seguenti casi da documentare debitamente (art. 19 CCNL del 06.07.95), fatta eccezione per il congedo matrimoniale che compete anche al personale assunto a termine:

- n. 3 giorni per lutto nel caso di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratello o sorella, nonni, nipote di nonni) , di un affine entro il primo grado (suoceri, genero e nuora patrigno, matrigna, figliastri) o del convivente anagrafico. Al dipendente spettano tre giorni consecutivi lavorativi per evento, da fruire entro 7 giorni dal decesso, dalla messa a disposizione della salma, dal funerale o dalla cremazione. Su richiesta precisa e per iscritto del lavoratore, la fruizione continuativa (e non frazionata) dei tre giorni dovuti si fa decorrere o dal giorno del decesso o da quello del funerale o da quello della cremazione (o da altro giorno comunque contiguo a uno dei predetti eventi), nei termini di cui sopra.

Fino a tre giorni all'anno per lutto in caso di decesso di parenti fino al quarto grado.

I citati permessi in giorni sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (nel numero massimo di 3 giorni ovvero di 18 ore mensili frazionabili);

L'assenza dal servizio, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto sarà computata/saranno computate le giornate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione;

- n. 8 giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove; detti giorni competono ai dipendenti assunti con contratto di formazione lavoro solamente dal momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;

- n. 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio comprendenti la data di questo. Nel caso di personale dipendente assunto a termine, il predetto congedo può essere concesso solo se la data del medesimo è compresa nel periodo di assunzione, senza poter protrarre comunque questa oltre il termine predefinito per la stessa;

- n. 3 giorni per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli (con le specificazioni avanti riportate).

Nello specifico, i sopracitati tre giorni concedibili saranno fruibili, a domanda scritta, entro il citato limite insuperabile:

- per n. 1 giornata, nel caso di nascita figlio (ma anche sino a un massimo di n. 3 giornate, fruibili per assistenza a coniuge o convivente ricoverata, per un numero di giorni pari o superiore a quelli di ricovero, a seguito del parto);
- sino a n. 3 giornate annue frazionabili anche in permessi orari, arrotondabili in ogni caso per eccesso all'ora superiore, per consentire al dipendente di sottoporsi ad esami clinici (non effettuati in day hospital o in day surgery), sia in preparazione di intervento chirurgico già programmato, sia per altre visite specialistiche (escluse in ogni caso quelle effettuabili presso il medico di base) (questi permessi sostituiscono gli istituti precedentemente in uso), nonché per terapie, controlli ed esami, fatta eccezione per quelli riconducibili a terapia salvavita e per visite, esami e accertamenti collegati allo stato di gravidanza (gestiti come specificatamente previsto, nei termini di legge e di contratto), autorizzando anche il tempo richiesto per lo spostamento, se ed in quanto ricadente nell'orario ordinario di lavoro, oltre a quello certificato, di permanenza nella struttura sanitaria;
- sino a n. 3 giornate annue, anche frazionabili in ore, per condurre famigliari (o parenti o affini anche non conviventi, definiti come sopra) al pronto soccorso o in ospedale o presso un centro sanitario per accertamenti, terapie e/o visite, in relazione a fatti urgenti o comunque contingenti (in quanto tali anche autocertificabili), ovvero per condurre i figli minori ad effettuare le prescritte vaccinazioni negli orari indicati dall'Ausl (da documentare con produzione successiva di certificazione probante), concedendo nei casi ammessi di frazionabilità in ore, il tempo necessario per l'assistenza e quello per il viaggio, se ed in quanto ricadenti nell'orario ordinario di lavoro, sulla base del certificato attestante il tempo di

permanenza presso la struttura sanitaria e la presenza del dipendente in assistenza al familiare bisognoso di cure, ferma restando, nel caso in cui la prestazione sanitaria e il viaggio coprano l'intero turno antimeridiano (così come, in alternativa, il solo turno pomeridiano), la concedibilità esclusivamente della predetta quota di orario e non dell'intera giornata;

- i 3 giorni di permesso per motivi personali e/o familiari si frazionano in ore anche nel caso in cui gli stessi siano fruiti per assistere in orario particolare, precomunicato, un familiare affetto da una delle gravi patologie sopramenzionate (contemplate dal D.M. 278/2000).

Per motivi personali o familiari si intende:

1) patologie acute o croniche che determinino 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 richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Le casistiche sopra descritte possono riguardare il coniuge anche legalmente separato, o un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o un soggetto componente la famiglia, purché la stabile convivenza del predetto con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al Responsabile di Servizio/Direttore d'Area di seguito Responsabile l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

La documentazione relativa, se non immediatamente consegnata, potrà essere presentata al Servizio unico del Personale entro 5 giorni dalla avvenuta fruizione dei predetti.

Nei giorni di permesso concedibili non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I citati permessi in giorni sono cumulabili con quelli concedibili agli aventi diritto per l'assistenza delle persone handicappate in base all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (nel numero massimo di 3 giorni ovvero di 18 ore mensili frazionabili).

Per i soli dipendenti a tempo determinato trova applicazione la disciplina prevista dall'art. 4 della legge 53/00 così articolata:

- n. 3 giorni **complessivi** lavorativi all'anno (non fruibili in ore) in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia, purché la stabile convivenza del predetto con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. I casi di documentata grave infermità cui si fa riferimento sono:

1) patologie acute o croniche che determinino 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 richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

I parenti per i quali sono fruibili i citati permessi sono quelli di primo grado (genitori e figli) e quelli di secondo grado, in linea retta (nonno, nonna e nipote da nonni) e in linea collaterale (fratelli e sorelle).

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al Responsabile di Servizio/Direttore d'Area di seguito Responsabile l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

La documentazione relativa, se non immediatamente consegnata, potrà essere presentata al Servizio unico del Personale entro 5 giorni dalla avvenuta fruizione dei predetti.

Nei giorni di permesso concedibili non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I citati permessi in giorni sono cumulabili con quelli concedibili agli aventi diritto per l'assistenza delle persone handicappate in base all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (nel numero massimo di 3 giorni ovvero di 18 ore mensili frazionabili).

L'assenza dal servizio, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto sarà computata/saranno computate le giornate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione, ove prevista la corresponsione dal contratto decentrato.

Durante i predetti periodi, **disciplinati da questo articolo**, non si riducono le ferie, non si interrompe l'anzianità di servizio e al dipendente spetta l'intera retribuzione.

Nel caso di fruizione di una intera giornata di permesso, non è possibile svolgere prestazioni straordinarie, così come in tutti i casi di fruizione di permessi orari retribuiti riducenti l'orario di lavoro.

Fatti salvi i permessi retribuiti riconosciuti al personale a termine, sopra ricordati, quest'ultimo potrà assentarsi, dal servizio, per le motivazioni soprariportate, con le medesime modalità, ricorrendo ai 15 gg. annui di permesso non retribuito concedibili contrattualmente, proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro e alla tipologia di orario (prevedendo in ogni caso la concedibilità, sia pure senza retribuzione, dei permessi per concorsi ed esami, purché i medesimi siano richiesti in tempo utile per consentire all'ente di provvedere all'eventuale sostituzione o di adottare le misure organizzative più idonee, venendo documentati a posteriori).

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, non si considera equiparata alla presenza e pertanto non saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione. *

*ad eccezione dei permessi fruiti ex art 19 secondo comma del CCNEL del 06.07.'95, che al contrario vengono considerati come equiparati alla presenza in servizio.

Articolo 2

Flessibilità d'orario alternativa ai giorni di permesso (L.53/2000)

La lavoratrice o il lavoratore possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei predetti giorni di permesso, con il Responsabile diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, in base a quanto previsto dalla legge. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate, deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici e qualora sia venuta meno la grave infermità il lavoratore è tenuto allo svolgimento della prestazione lavorativa secondo le modalità previste per la generalità del personale.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 3

Part time per gravi motivi di salute

Il dipendente affetto da patologia oncologica per cui residui una ridotta capacità lavorativa può richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part - time. La richiesta, è avanzata dal dipendente interessato e l'Amministrazione si riserva di concordare un orario di servizio funzionale alle attività prestate.

Articolo 4

Congedo non retribuito (art. 4 L. 53/2000)

Esauriti i 3 giorni retribuiti concedibili per gravi motivi familiari ai sensi della L.53/2000, i dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari (soggetti portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado anche se non conviventi) fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 2, art. 4 della Legge 53/2000, un periodo di congedo, continuativo o frazionato (in giorni), non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa,

durante il quale l'interessato conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, alle ferie e alla 13 mensilità e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo 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. In corrispondenza alla fruizione del predetto valgono nel caso di fruibilità frazionata del citato congedo, le norme contrattuali vigenti, nel senso che nel periodo di non rientro al lavoro così come nell'intervallo tra più periodi richiesti e fruiti allo stesso titolo, saranno computati anche i giorni festivi e feriali non lavorativi (di chiusura o sospensione del servizio o non contemplati dal contratto individuale come lavorativi).

Esaurito il predetto periodo, il lavoratore può richiedere per gli stessi motivi, fino a due periodi di aspettativa per motivi familiari, per una durata complessiva non superiore a un anno nel triennio, nei termini contrattualmente stabiliti (sempre che la predetta tipologia di assenza non sia stata fruita per altri motivi nell'arco di tempo di riferimento). (art. 11 CCNEL 14.09.00)

Articolo 5

Situazioni previste per la fruibilità del congedo non retribuito (D.M. 278/2000)

I dipendenti possono richiedere il congedo non retribuito di cui all'art. 4 della Legge 53/00 nei seguenti casi:

- a) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone per le quali sono fruibili i permessi in giorni per gravi motivi familiari di cui alla L. 53/2000 (dopo aver esaurito i tre giorni concedibili per il relativo lutto);
- b) situazioni che comportino un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle citate persone;
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1) patologie acute o croniche che determinino 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 richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3) patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Articolo 6

Congedo retribuito (D.Lgs. 151/2001 – art. 42)

I lavoratori dipendenti genitori anche adottivi (o, in assenza dei predetti, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata nei modi di legge, che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, gravemente disabile, o in via prioritaria il coniuge convivente o il figlio convivente qualora sia l'unico soggetto in grado di provvedere all'assistenza di soggetti gravemente disabili, hanno diritto a fruire a domanda di un congedo di durata massima biennale, nell'arco della vita lavorativa. Il dipendente ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla presentazione della relativa richiesta, presentabile al bisogno dal giorno di riconoscimento del diritto. Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione effettivamente percepita (limitatamente alle voci fisse e continuative comprensive del rateo della 13° mensilità non collegate alla prestazione e nei limiti di anno in anno individuati per l'ammontare massimo della indennità in parola). Il congedo retribuito incide negativamente ai fini della maturazione delle ferie.

Il periodo medesimo è coperto, ai fini pensionistici, da contribuzione figurativa (al 100%) ma non è valutabile ai fini dell'indennità premio di fine servizio e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo, fruibile in base alle norme vigenti alternativamente da entrambi i genitori (anche adottivi), dal coniuge convivente, dal figlio convivente non può superare la durata complessiva di due anni (720 gg.). Durante il periodo di congedo, entrambi i genitori, il coniuge convivente, il figlio convivente non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, non si considera equiparata alla presenza e pertanto non saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione. Per la corresponsione del salario aziendale di risultato il Responsabile terrà conto dell'effettivo raggiungimento del risultato compatibilmente con l'assenza del dipendente per i congedi sopradescritti.

Articolo 7

Modalità di fruizione dei congedi

I predetti congedi retribuiti ed i congedi non retribuiti, di durata massima biennale, possono essere utilizzati per un periodo, continuativo o frazionato.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano 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 responsabile si esprime, per iscritto, e ne comunica l'esito al dipendente, motivando (nel caso di congedo non retribuito), l'eventuale diniego, l'eventuale proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo (tenendo conto di ragioni organizzative e produttive oggettive).

Il predetto si impegna in ogni caso a riesaminare l'istanza a richiesta del dipendente, assicurando in ogni caso l'uniformità delle decisioni, con riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva della amministrazione.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il Responsabile può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto. Può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente, assente per congedo autorizzato ai sensi delle medesime norme. In caso di concessione eccezionale del diritto a dipendente assunto a termine, previa acquisizione di eventuale autocertificazione su eventuali periodi fruiti presso diversi datori di lavoro pubblici o privati allo stesso titolo, il congedo in parola si proporzionerà alla durata dell'assunzione del predetto in rapporto ai due anni di riferimento valevoli per tutta la vita lavorativa dei lavoratori a tempo indeterminato (non diversamente da come si procede in via generale nel caso di autorizzazione alla fruibilità del diritto a congedi disciplinati dalla legge o alla autorizzazione di assenze retribuite, a lavoratori assunti a termine).

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al responsabile referente e al settore personale e devono comunque rientrare, quando sia risolto il problema per il quale avevano chiesto di poter fruire del predetto o sia insorta una condizione di incompatibilità.

Qualora il Responsabile abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, di norma, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato.

Art. 8

Aspettative

L'art. 11, comma 1, del CCNL del 14/09/2000 stabilisce quanto segue:

“Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.

L'art. 14 del CCNL del 14/09/2000 stabilisce quanto segue:

“ Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla Legge n. 1204/1971 (ora al D.Lgs. n. 151/2001 testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

L'ente, 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 appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

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 di cui al comma 2.”

L'aspettativa per esigenze personali o di famiglia è concessa dal Responsabile a condizione che le esigenze organizzative e di servizio lo permettano.

Il triennio da considerare è quello che immediatamente precede l'inizio dell'aspettativa stessa.

I periodi di assenza non sono retribuiti e non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, non sono valutabili ai fini del salario aziendale, riducono le ferie e i ratei di tredicesima. I periodi di assenza dal servizio non sono utili ai fini pensionistici ma possono essere riscattati con oneri a totale carico del dipendente.

Inoltre al dipendente che ne faccia richiesta deve essere concessa l'aspettativa di dottorato di ricerca e di borsa di studio per il periodo strettamente corrispondente a quello di dottorato di ricerca o di fruizione della borsa di studio. Al termine del periodo inerente il dottorato di ricerca l'interessato dovrà produrre idonea documentazione attestante la frequenza e sarà riammesso in servizio.

Nell'ambito della disciplina negoziale il dipendente il cui coniuge presta servizio all'estero può chiedere l'aspettativa per un periodo di tempo in cui permane la condizione che l'ha motivata, quindi può avere una durata infinita.

Infine i dipendenti hanno diritto all'aspettativa per cariche pubbliche elettive (non può essere superiore alla durata dell'incarico) e all'aspettativa relativa al servizio di volontariato civile per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo.

Il dipendente rientrato in servizio, da un periodo di aspettativa, non può usufruire di altri periodi di aspettativa se non sono trascorsi sei mesi di servizio effettivo. Tale divieto non riguarda le aspettative per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato nonché le assenze per congedo parentale. In tutti questi casi il cumulo può avvenire anche senza alcuna ripresa di servizio attivo.

Qualora il lavoratore alla scadenza dell'aspettativa non riprenda servizio il rapporto di lavoro si risolve.

Articolo 9

Modalità di fruizione dei benefici di cui all'art. 33, comma 3 e comma 6, della L. 104/92

Ricordato quanto disciplinato dall'art. 33 comma 3 della Legge 104/92 ed in parola “ Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.” e dall'art. 33 comma 6 della Legge 104/92 ed in parola “La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso” I dipendenti essi stessi portatori di handicap grave possono fruire alternativamente di:

- PERMESSI ORARI GIORNALIERI (1 o 2 ore a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore oppure pari o superiore alle 6 ore) senza indicazione di un contingente massimo

oppure

- PERMESSI GIORNALIERI per 3 gg.al mese a prescindere dall'orario della giornata

oppure

secondo la previsione del contratto collettivo, la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le 3 giornate intere di permesso, ma in tal caso è fissato il contingente massimo di 18 ore / mese.

I dipendenti che invece ASSISTONO i figli con handicap grave e familiari con handicap grave, anche non conviventi, purchè parente o affine entro il 3° grado (genitori, figli, fratello o sorella, nonni, nipote di nonni, zii, bisnonni, suoceri, genero e nuora, cognati, zii del coniuge) che non si trovino ricoverati a tempo pieno in luogo di cura o in strutture di accoglienza sanitaria, che non abbiano altri familiari che beneficiano dello stesso permesso, (ma

è il solo lavoratore che esclusivamente richiede i permessi lavorativi e con continuità nel senso che fornisce al disabile un servizio adeguato e sistematico) possono fruire di:

- 3 GIORNI DI PERMESSO MENSILE
- oppure**
- 18 ORE DI PERMESSO MENSILE

Il contingente delle 18 ore vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero nel mese.

Nel caso di opzione per i 3 gg. al mese, invece, non è previsto alcun contingente.

Entrambi i genitori non possono fruire dei tre giorni previsti dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, se assenti per congedo straordinario previsto dall'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001.

Circa le modalità di fruizione dei permessi citati, le disposizioni integrative INPS (Circ. n. 37/99) ed INPDAP (informativa n. 33/02), prevedono una pianificazione ed una programmazione mensile di utilizzo dei permessi da parte del dipendente, modificabile da un mese all'altro e fatte salve improvvise esigenze non preventivabili.

I permessi fruibili normalmente dagli aventi diritto, per se' o per altri, in ragione di 3 gg. ovvero di 18 ore mensili, nel caso in cui siano fruiti in ore, dovranno essere riproporzionati se il richiedente ha un rapporto di lavoro a part-time, restando determinati comunque in 3 gg. per ogni mese, qualora siano utilizzati in giorni, da dipendente avente un rapporto a part-time di tipo orizzontale. La fruizione dei permessi viene ammessa nei limiti contrattuali, secondo le modalità di legge (con possibilità di fruizione di frazioni anche inferiori all'ora giornaliera, ma non inferiori alla mezz'ora).

La fruizione del permesso a giorni comporta la riduzione del salario aziendale di posizione in forza di quanto previsto dall'art. 71 comma 5 della Legge 133/08.

Articolo 10

Permesso per donazione sangue

I dipendenti donatori di sangue hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione conservando il diritto all'intera retribuzione. In caso di inidoneità l'assenza dal servizio è conteggiata limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità, ai sensi della Legge 219/2005, sarà riconosciuto un permesso orario retribuito. La donazione deve essere effettuata nel centro di raccolta presente sul territorio, che dovrà rilasciare il certificato attestante la data del prelievo o la data e l'ora dell'accertamento in caso di mancato prelievo.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 11

Permesso per donazione di midollo osseo

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

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con il paziente in attesa di trapianto;
- accertamento della idoneità alla donazione;
- effettiva donazione di midollo osseo da effettuarsi in ricovero ospedaliero;
- recupero delle condizioni fisiche (convalescenza).

Il dipendente dovrà presentare la certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera e ha diritto all'intera retribuzione.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 12

Permessi per seggi elettorali

I lavoratori, che in occasione delle consultazioni elettorali, adempiono funzioni presso i seggi, nonché i rappresentanti di lista o di partito o gruppo promotore del referendum, hanno diritto ad assentarsi per tutta la durata delle operazioni. I giorni di assenza sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa e sono retribuiti.

Per i giorni non lavorativi i dipendenti hanno diritto a riposi compensativi. Al rientro devono presentare l'attestazione del presidente dei seggi.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 13

Permesso per citazione a testimoniare

Il dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro, in permesso retribuito, per citazione a testimoniare solo se chiamato in nome e per conto dell'Amministrazione.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 14

Volontariato di protezione civile

I lavoratori, aderenti ad organizzazioni di volontariato, impiegati in attività di soccorso e assistenza in occasione di calamità naturali, catastrofi, hanno diritto per tutta la durata del periodo di effettivo impiego:

- al mantenimento del posto di lavoro;
- al mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

L'impiego nell'attività di soccorso/assistenza può protrarsi:

- per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni all'anno;
- fino a sessanta giorni continuativi e fino a centoottanta giorni all'anno in presenza di eventi che comportano la dichiarazione dello stato di emergenza;
- fino a dieci giorni continuativi e trenta giorni all'anno in presenza di attività di simulazione di emergenza.

La domanda di richiesta in genere deve essere presentata almeno quindici giorni prima dell'inizio della prova e può essere chiesto il rimborso all'autorità di protezione civile.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 15

Permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare

Il dipendente, investito delle pubbliche funzioni di giudice popolare, può chiedere di assentarsi dal servizio per la partecipazione ad udienze o per lo svolgimento di attività connesse che comportano l'obbligo della presenza.

L'esercizio di funzioni di giudice popolare è riconosciuta la rilevanza pubblica pertanto le relative assenze non comportano decurtazioni retributive.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, si considera equiparata alla presenza e pertanto saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 16

Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)

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

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

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

Articolo 17

Congedo parentale ex art 32 e 34 DLgs 151/01 (ex astensione facoltativa)

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 DLgs 151/01 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 DLgs 151/01 richiesti dopo il terzo anno di vita del bambino non è dovuta nessuna retribuzione. E' dovuta altresì un'indennità' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Ai sensi dell'art. 34 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie (sia relativamente ai periodi continuativi che frazionati) e alla tredicesima mensilità.

Ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 14.09.00 i primi 30 giorni di congedo parentale, richiesti entro il terzo anno di vita del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e indennità per prestazioni disagiate. I periodi di assenza nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice (**ex: richiesta di congedo da lunedì a venerdì da parte di lavoratore che presta servizio su 5 gg la settimana, da lunedì a venerdì: il congedo è di 7 gg, comprende quindi le giornate festive e non lavorative precedenti il rientro in servizio**)

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, non si considera equiparata alla presenza e pertanto non saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione. Per la corresponsione del salario aziendale di risultato il Responsabile terrà conto dell'effettivo raggiungimento del risultato compatibilmente con l'assenza del dipendente per i congedi sopradescritti.

Articolo 18

Permessi per motivi di studio

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a part-time i permessi di studio sono concessi in misura proporzionale alla percentuale di part-time. Il limite massimo del 3% dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato cui può essere riconosciuto il permesso di cui al presente regolamento è da intendersi con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi sono concessi per la partecipazione (da intendersi come frequenza) 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.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, 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 postuniversitari, 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).

la precedenza è accordata ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola inferiore, della scuola media superiore, universitari o postuniversitari.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri sopradescritti 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.

Per la concessione dei permessi, 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 o ferie.

Il personale interessato ai corsi di studio ha diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

La domanda per la concessione dei permessi deve essere presentata improrogabilmente presso il Servizio Personale entro il 31 dicembre di ogni anno a valere dall'01.01 dell'anno successivo.

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, non si considera equiparata alla presenza e pertanto non saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione.

Articolo 19

Malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

In breve gli adempimenti del lavoratore sono i seguenti:

- comunicazione telefonica al servizio unico del personale, al servizio di appartenenza e al collega di turno tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro in cui si verifica, anche in caso di prosecuzione dell'assenza;

- contestuale comunicazione al Servizio unico del personale circa la propria reperibilità in caso di divergenza rispetto alla residenza anagrafica registrata agli atti;
- trasmissione all'Ente di appartenenza del relativo certificato medico entro il terzo giorno.

L'Amministrazione 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, durante le quali il dipendente è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, vanno dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20 di tutti i giorni compresi i festivi e i non lavorativi.

Al riguardo va precisato che qualora il dipendente debba uscire durante dette fasce orarie per motivi connessi all'evento malattia quali visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici essi dovranno comunque essere SEMPRE documentati, e preventivamente comunicati al Servizio unico di personale.

Trattamento economico spettante nei primi 10 giorni di malattia:

Il trattamento economico introdotto dall'art. 71 del DL 112/08 come convertito in Legge può essere così riassunto: **NEI PRIMI 10 GIORNI DI ASSENZA PER CIASCUN EVENTO DI MALATTIA** (n.b. la prosecuzione di malattia senza interruzione va considerata come malattia unica comprendendovi anche i giorni non lavorativi e quelli festivi) **È CORRISPOSTO SOLAMENTE IL TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE** che per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive:

- a) lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale), differenziato in relazione alle singole categorie di inquadramento del sistema di classificazione professionale, destinato a remunerare in via ordinaria la prestazione del dipendente nell'ambito del rapporto sinallagmatico derivante dal contratto individuale di lavoro;
- b) la tredicesima mensilità, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare;
- c) la progressione economica orizzontale, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare, attraverso il conseguimento da parte del dipendente, sulla base di criteri selettivi e meritocratici, di successive posizioni economiche stabilite all'interno di ciascuna categoria in cui si articola il sistema di classificazione;
- d) la retribuzione individuale di anzianità, per il solo personale che già ne fruisce, in quanto conseguente al congelamento ed alla definitiva scomparsa alla fine degli anni '80 delle classi e degli scatti di anzianità, che facevano parte integrante del trattamento fondamentale;
- e) gli eventuali assegni ad personam riconosciuti al personale, finalizzati a garantire il trattamento economico fondamentale già in godimento dello stesso nel momento dell'attribuzione di uno diverso e di importo più basso di tale trattamento economico, per effetto di un mutamento intervenuto nei contenuti del suo rapporto di lavoro.

·-

Le voci stipendiali sulle quali incide la disposizione in oggetto, riferibili ai CCNL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI, sono le seguenti:

1. compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo la disciplina dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
2. retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa, secondo la disciplina degli artt.10 ed 11 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, dei segretari e dei dirigenti;
3. indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, di rischio, di disagio (art.22, art.23, art.36, art.37 del CCNL del 14.9.2000; art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999);
4. indennità per orario notturno, festivo e notturno - festivo, secondo la disciplina prevista dall'art.24 del CCNL del 14.9.2000;
5. indennità per specifiche responsabilità ex art.17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL dell'1.4.1999;
6. incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL dell'1.4.1999 (legge n.109/1994, ecc.);
7. indennità di L. 1.500.000 prevista per il personale della ex VIII q.f. dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 e dall'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
8. indennità del personale dell'area di vigilanza, sia per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 sia di carattere generale, ai sensi dell'art.37, comma 1, lett. b), primo e secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995, con le integrazioni introdotte dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004;
9. indennità del personale educativo degli asili nido, del personale insegnante delle scuole materne ed elementari, dei docenti delle scuole degli enti locali, dei docenti di sostegno operanti nelle scuole statali, del personale docente dei centri di formazione professionale (art.37, comma 1, lett. c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995; artt.30, 31, 32, 32-bis, e 34 del CCNL del 14.9.2000);

10. indennità di tempo potenziato, di cui all'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
11. indennità di L.125.000 annue lorde di cui all'art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;
12. indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

La norma impone una decurtazione “permanente”, nel senso che la trattenuta opera PER OGNI EPISODIO DI ASSENZA (anche di un solo giorno) E PER TUTTI I 10 gg. anche se l'assenza si protrae per periodi più lunghi. Pertanto, nel caso di assenza per un periodo superiore (ad es. per undici giorni o più), i primi 10 sono assoggettati alle ritenute, mentre per i successivi si applica il “normale” trattamento previsto dal CCNL.

RESTANO ESCLUSE DALLA RIDUZIONE LE ASSENZE PER:

- RICOVERO OSPEDALIERO E DAY HOSPITAL CONVALESCENZA*;
- INFORTUNIO SUL LAVORO;
- MALATTIE A CAUSA DI SERVIZIO RICONOSCIUTE DALL'APPOSITA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA;
- TERAPIE cc.dd. “SALVAVITA” ed altre ASSIMILABILI (*come ad es. l'emodialisi, la chemioterapia o la radioterapia...*);

**Un'ipotesi particolare è quella relativa ad un RICOVERO OSPEDALIERO cui faccia seguito un periodo di convalescenza: in presenza di una certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN, dalla quale si evidenzia la sussistenza di una continuità tra il ricovero e la convalescenza.*

Nei casi sopradescritti non verrà applicata la decurtazione sulle seguenti voci

- indennità di L. 1.500.000 prevista per il personale della ex VIII q.f. dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 e dall'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
- indennità del personale dell'area di vigilanza, sia per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 sia di carattere generale, ai sensi dell'art.37, comma 1, lett. b), primo e secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995, con le integrazioni introdotte dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004;
- indennità del personale educativo degli asili nido, del personale insegnante delle scuole materne ed elementari, dei docenti delle scuole degli enti locali, dei docenti di sostegno operanti nelle scuole statali, del personale docente dei centri di formazione professionale (art.37, comma 1, lett. c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995; artt.30, 31, 32, 32-bis, e 34 del CCNL del 14.9.2000);
- indennità di tempo potenziato, di cui all'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
- indennità di L.125.000 annue lorde di cui all'art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;
- indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004;
- retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa, secondo la disciplina degli artt.10 ed 11 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, dei segretari e dei dirigenti.

In particolare, per l'assenza alle visite di controllo e ferma restando la responsabilità in sede "disciplinare", il sistema prevede la seguente casistica

assenza alla prima visita	PERDITA DELL'INDENNITÀ PER TUTTO IL PERIODO CERTIFICATO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI O PER IL MINOR PERIODO CHE PRECEDE LA SECONDA VISITA
assenza alla seconda visita	PERDITA DELL'INDENNITÀ PER IL PERIODO RESIDUO FINO AL DECIMO GIORNO DI MALATTIA RIDUZIONE DEL 50% DELL'INDENNITÀ PER I GIORNI SUCCESSIVI AL DECIMO
assenza alla terza visita	INTERRUZIONE DELL'EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ DAL GIORNO DELLA ASSENZA. L'INDENNITÀ VIENE CORRISPOSTA DAL GIORNO DELLA EVENTUALE SUCCESSIVA VISITA (ANCHE VOLONTARIA) CHE ACCERTI LA MALATTIA
ricovero ospedaliero	NON C'È PERDITA DELL'INDENNITÀ
assenza alla visita domiciliare giustificata, non seguita da presentazione alla visita ambulatoriale	PERDITA DELL'INDENNITÀ PER I PRIMI 10 GIORNI DI MALATTIA
assenza alla visita domiciliare ingiustificata, seguita da visita ambulatoriale che conferma la malattia	PERDITA DELL'INDENNITÀ PER I GIORNI DI MALATTIA FINO AL GIORNO PRECEDENTE LA VISITA AMBULATORIALE (PER UN MASSIMO DI 10 GIORNI)
assenza ad una seconda visita di controllo dopo una prima che ha confermato la prima	LA NUOVA VISITA PRECEDE LA SCADENZA DELLA PROGnosi: PERDITA DELL'INDENNITÀ DAL GIORNO DELL'ASSENZA LA NUOVA VISITA VIENE FATTA DOPO LA SCADENZA DELLA PROGnosi (RINNOVATA DA ALTRO CERTIFICATO): PERDITA DELL'INDENNITÀ DAL GIORNO SUCCESSIVO ALLA SCADENZA

L'assenza dal servizio, effettuata per gli istituti sopra descritti, ai sensi del comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08, non si considera equiparata alla presenza e pertanto non saranno computate ai fini dell'erogazione del salario aziendale di posizione. Per la corresponsione del salario aziendale di risultato il Responsabile terrà conto dell'effettivo raggiungimento del risultato compatibilmente con l'assenza del dipendente per i congedi sopradescritti.

Articolo 20

Attività prestata in giorno festivo infrasettimanale

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, se svolto al di fuori della turnazione ordinaria, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Al dipendente inserito in una struttura che opera su turni, spetta l'indennità di turno festiva per le ore prestate. Se l'attività lavorativa è articolata su cinque giorni lavorativi e la festività ricade nel giorno in cui il dipendente non è tenuto a prestare servizio, non compete alcun riconoscimento.

Allo stesso modo se la festività è concomitante con la domenica, non spetta alcun riconoscimento.

Articolo 21

Direzione Area

I dipendenti ai quali è stata attribuita la posizione d'area dovranno imputare a recupero l'assenza parziale nella giornata. Nel caso di assenza dell'intera giornata dovranno chiedere il congedo ordinario.

Articolo 22

Documentazione generale

La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi o dei congedi per assistere un familiare o un congiunto affetto da grave infermità o un figlio minore affetto da malattia, devono presentare idonea documentazione redatta 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 (o anche nel caso di terapie, esami o accertamenti).

La certificazione relativa alla grave infermità di un familiare se non immediatamente consegnata all'atto di presentazione della domanda, può essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice. Il certificato medico deve fare preciso riferimento, almeno generico, a una delle gravi infermità contemplate dal D.M. 278/2000.

Nel caso di richiesta di congedo, la certificazione delle patologie specifiche ammesse, deve essere invece presentata contestualmente alla domanda di congedo.

Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore possono documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei modi consentiti, autocertificare lo stesso, con dichiarazione sostitutiva.

La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire dei citati congedi per altri motivi, sono tenuti a dichiarare espressamente, per iscritto, la sussistenza di una delle situazioni previste dalle norme vigenti (limitandosi ad esibire in originale certificazione probante anche senza lasciarne copia, in tutti i casi in cui la situazione certificata sia di delicatezza tale da consentire detta procedura o autocertificando la condizione, nei casi in cui tale forma, per le sue caratteristiche sia ammissibile).

Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa flessibilizzata, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante idonea certificazione. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Articolo 23

Assunzione di Atti

Al fine di garantire l'omogeneità dell'azione amministrativa, gli atti relativi alla gestione del personale, per le materie e gli ambiti disciplinati dal presente Regolamento, sono materialmente e formalmente adottati dal Responsabile del Servizio unico del Personale, di concerto con il Responsabile di servizio/Direttore dell'Area a cui compete la titolarità sostanziale della decisione da assumere.

Articolo 24

Termine

La disciplina dei termini e delle fattispecie descritte nel presente Regolamento trova immediato adeguamento alle mutate previsioni di legge e/o contrattuali.

Il Servizio unico del personale comunica alla RSU/OOS le modifiche introdotte.