

SCHEDA N. 1 -DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 1. LE FERIE ed altre giornate di riposo

TIPOLOGIA DI ASSENZA

Riferimenti normativi

- Art. 28 CCNL 21.05.18 e normativa complementare .

- In ogni anno di servizio si ha diritto ad un periodo di ferie retribuito. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e sono **monetizzabili solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro**, nei casi in cui il mancato godimento non è in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivo (infortunio sul lavoro, congedo obbligatorio, dispensa, ecc.).

- spettano nella misura di **32 giornate lavorative**, comprensive delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett.a) della L. n. 937/77.

- Le seguenti circostanze determinano una riduzione delle ferie :

- **anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione.** I dipendenti neo-assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a n. 30 giorni di ferie, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett.a) della L. n.937/1977;

- **servizio prestato nell'anno di assunzione o di cessazione:**

Nell'anno di assunzione o di cessazione, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

$$\frac{\text{GIORNI DI FERIE ANNUALI (stabiliti dal contratto)}}{12} \times \text{MESI LAVORATI} = \text{GIORNI DI FERIE MATURATI}$$

↓
Il risultato dovrà essere arrotondato per eccesso nel caso in cui la parte decimale sia superiore a 0,5

Nel caso di frazione di mese inferiore a 15 giorni, nell'anno di assunzione o di cessazione, sarà necessario riproporzionare la quota ferie che si maturerebbe nel caso di mese intero lavorato, secondo il seguente algoritmo:

- Per prima cosa calcolo la **quota ferie settimanale**:

$$\frac{\text{GIORNI DI FERIE ANNUALI (stabiliti dal contratto)}}{52} = \text{QUOTA FERIE SETTIMANALE}$$

- Procedo poi al calcolo della **quota ferie giornaliera**, con riferimento al numero di giorni in cui si articola l'orario di lavoro settimanale del dipendente di riferimento:

$$\frac{\text{QUOTA FERIE SETTIMANALE}}{\text{NUMERO GIORNI IN CUI SI ARTICOLA L'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE}} = \text{QUOTA FERIE GIORNALIERA}$$

- Moltiplicando la quota ferie giornaliera per il numero di giorni di servizio nel mese di riferimento, ottengo gli eventuali giorni di ferie maturati nello stesso mese

(segue)
**TIPOLOGIA
 DI ASSENZA**

$$\text{QUOTA FERIE GIORNALIERA} \times \text{GIORNI DI SERVIZIO PRESTATI NEL MESE} = \text{GIORNI DI FERIE MATURATI NEL MESE}$$



Il risultato dovrà essere arrotondato per eccesso nel caso in cui la parte decimale sia superiore a 0,5

- **articolazione settimanale dell'orario di lavoro.** In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, il dipendente con anzianità di servizio inferiore a tre anni avrà diritto a n. 26 giornate, il dipendente con anzianità di servizio superiore a tre anni avrà diritto a n. 28 giornate;
- **tipologia del rapporto di lavoro (part-time).** Le ferie spettanti si calcoleranno in proporzione all'attività lavorativa prestata;
- **fruizione o meno di istituti comportanti la loro decurtazione** (es. congedi, aspettative)
- In caso di dimissioni, **durante il periodo di preavviso, da computarsi nell'arco temporale immediatamente precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi delle norme che lo disciplinano, non possono essere assegnate le ferie.**
- **Le ferie potranno essere fruite fino all'ultimo giorno di servizio anche nel caso di collocamento a riposo a qualsiasi titolo (anzianità/vecchiaia).**
- Inoltre, dipendenti hanno diritto a fruire, in ogni anno di servizio, di un ulteriore periodo di riposo oltre alle ferie. Si tratta di quattro giornate di riposo, cosiddette "**festività soppresse**", che dovranno essere utilizzate nelle date per le quali venga disposta la chiusura generalizzata degli uffici (i "ponti" tra due festività).
- **E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località nella quale i dipendenti prestano servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.**
- I periodi di ferie **non comprendono i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi.**
- Le ferie devono essere fruite nell'anno solare di maturazione, compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio.
- Tuttavia il godimento delle ferie può avvenire anche nell'anno successivo a quello di spettanza, qualora si verifichino le seguenti circostanze e nel rispetto dei termini sottoindicati:
 - a) in caso di motivate esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il **30.04 dell'anno successivo a quello di spettanza;**
 - b) solo per motivate ed eccezionali esigenze di servizio, previo nulla osta del Dirigente Responsabile, entro il **30.06 dell'anno successivo a quello di spettanza.**

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. • Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate, protrattesi per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. I dipendenti hanno l'onere di avvertire tempestivamente l'Amministrazione, che deve essere messa in grado di accertarle. Sono altresì sospese per lutto nei casi di cui all'art. 31 del CCNL del 21.05.18. • particolari forme di rimborso sono previste in caso di interruzione o sospensione delle ferie per esigenze di servizio. • Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, 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, anche oltre i termini di cui sopra.
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	<ul style="list-style-type: none"> • ASSEGNARE ad inizio anno ad ogni dipendente, il numero di giorni di ferie alle quali ha diritto e provvedere al loro RICALCOLO in caso di eventi di carriera che obblighino al loro riproporzionamento. • CONTEGGIARE il totale dei giorni di ferie annui fruiti.

- DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO -

CAPITOLO 2 LA MALATTIA

TIPOLOGIA DI ASSENZA

Riferimenti normativi

- Art. 36 CCNL
21.05.18
- Art.11 CCNL
14.09.00
- Art. 10 CCNL
14.09.2000
- D.Lgs.81/08
- Art. 71 DL
112/2008,
convertito nella
L.133/2008
- D P C M 18
dicembre 2009, n.
206
- DPR 171/2009

- il dipendente, **non in prova**, assente per malattia, ha diritto alla **conservazione del posto** per un periodo di **18 mesi**. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Superato detto periodo, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un **ulteriore periodo di 18 mesi** in casi particolarmente gravi. Prima di concedere questo ulteriore periodo di assenza, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
- **Superati i periodi di conservazione del posto** previsti dal punto precedente, nel caso che il **dipendente** sia riconosciuto **idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni** del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011. Nel caso in cui non si possa procedere in quest'ultimo modo o **dipendente** sia dichiarato **permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro**, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
- L'ente può richiedere, con le procedure di cui al punto 1, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali ivi previsti, **in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione**. Qualora emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal punto 2.
- I periodi di assenza per malattia, salvo quelli che superano i 18 mesi di conservazione del posto, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
- Sono fatte salve le disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

(segue)
**TIPOLOGIA DI
 ASSENZA**

- L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, **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 stessa.
- **I dipendenti non sono più obbligati a trasmetterci i certificati di malattia.** Tali certificati devono essere **inviati, per via telematica, direttamente all'INPS**, a cura del medico o della struttura sanitaria pubblica che li rilascia, affinché l'Amministrazione, tramite accesso, mediante codice PIN, alla banca dati dell'INPS, possa acquisirli direttamente.
- Nei seguenti casi la certificazione medica dev'essere rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da medico convenzionato SSN, :
-assenza protratta per un periodo superiore a 10 giorni
-e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare.
- E' possibile **rientrare in servizio prima del termine della prognosi** indicata dal certificato, solo previa produzione di ulteriore certificazione medica attestante la propria guarigione.
- La visita fiscale PUO' essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS; Il controllo È IN OGNI CASO RICHiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale
- 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.
- Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, **è tenuto a farsi trovare** nel domicilio comunicato all' Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore **09 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18.**
- Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.
- **Qualora egli debba allontanarsi**, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche , prestazioni specialistiche o per altri giustificati motivi, che devono essere , se richiesti dall'Amministrazione, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all' Amministrazione stessa.
- **Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità** i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - **-patologie gravi che richiedono terapie salvavita;**
 - **Infortuni sul lavoro;**

(segue)
**TIPOLOGIA DI
 ASSENZA**

- **causa di servizio** che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al DPR n. 834/1981, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione **d'invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%** ;
- Il lavoratore che risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, **decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a dieci giorni** e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.
- La certificazione giustificativa dell'assenza dalla visita di controllo deve essere prodotta al Settore Personale - **non oltre il giorno successivo alla visita di controllo del medico legale, diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.**
- In caso di prosecuzione della malattia, **il relativo periodo comprende necessariamente i giorni festivi e non lavorativi ricadenti nello stesso**, salvo che la certificazione prodotta non rechi diverse indicazioni (es. che trattasi patologia diversa da quella che ha dato luogo al precedente periodo di assenza).
- I dipendenti, qualora rientrino nelle categorie di lavoratori svolgenti mansioni rischio, **a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, dovranno essere sottoposti a visita presso il Medico Competente, precedente alla ripresa del lavoro, che ne verificherà l'idoneità alla mansione.

GRAVI PATOLOGIE CHE RICHIEDONO TERAPIE SALVAVITA ED ALTRE ASSIMILABILI

Sono esclusi dal periodo di comporto e danno diritto all'intera retribuzione, qualora il dipendente attivi la procedura di cui all'art. 37 del CCNL del 21.05.19:

- **I giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital dovuti a patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili** (come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per i soggetti affetti da AIDS);
- **i giorni di assenza dal servizio dovuti alle stesse terapie;**
- **i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie**, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare;

TRATTAMENTO ECONOMICO

1) **nei primi dieci giorni di assenza** è corrisposto il trattamento di cui all'art. 71 D.L. n. 112/08, convertito nella L. n. 133/08 (così detta "trattenuta Brunetta"), **con le seguenti eccezioni** :

- ricovero ospedaliero o a day hospital
- patologie gravi che richiedano terapie salvavita
- i periodi di malattia facenti immediatamente seguito a ricovero ospedaliero (convalescenza post-ricovero) Per convalescenza post-ricovero si intende il periodo di malattia che segue un ricovero senza alcuna interruzione dello stato di malattia.

La trattenuta per i primi dieci giorni si sovrappone al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia di cui ai successivi punti.

2) **per i primi 9 mesi di assenza intera retribuzione fissa mensile**, comprese le indennità connesse al profilo professionale posseduto, con l'esclusione di ogni altro compenso accessorio spettante in caso di presenza in servizio, comunque denominato.

3) **per i successivi 3 mesi di assenza 90% della retribuzione fissa mensile**, comprese le indennità non connesse alla presenza in servizio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato,

4) **per ulteriori 6 mesi 50% della retribuzione fissa mensile** comprese le indennità di cui al punto precedente, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato,

Le assenze dovute a **day-hospital**, al **ricovero domiciliare** certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di **day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero**, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza

Per tutte le assenze per malattie non spettano

- le indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, di maggiorazione di orario ordinario, l'indennità di rischio, di tempo potenziato, di asilo nido, ed ogni altro emolumento connesso alla presenza in servizio;

Spettano invece:

i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno secondo i criteri definiti nella contrattazione collettiva integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime

7) **GRAVI PATOLOGIE CHE RICHIEDONO TERAPIE SALVAVITA ED ALTRE ASSIMILABILI**

Danno diritto all'intera retribuzione.

8) **I GIORNI DI ASSENZA DOVUTI AGLI EFFETTI COLLATERALI delle TERAPIE di cui al punto 7),**

Danno diritto all'intera retribuzione per un periodo di 4 mesi.

<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<p>Il sistema deve</p> <ul style="list-style-type: none"> •PREDISPORRE I NUMERATORI per il conteggio per ciascun dipendente dei giorni di assenza per malattia e del relativo trattamento economico, tenuto conto delle eccezioni sopra riportate; •SEGNALARE AUTOMATICAMENTE LE SEGUENTI CIRCOSTANZE: <ul style="list-style-type: none"> - Imminente superamento dei 60 gg di assenza continuativi per malattia - Imminente superamento periodo di comporta
---	---

- DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO -

CAPITOLO 3 LE ASSENZE PER RECUPERO TERAPEUTICO

<p>Riferimenti normativi: Art. 44 CCNL 21.05.18</p>	<p>Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono previste le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto in caso di malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti; b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto; c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero; d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto e) L'Ente dispone l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa, ai sensi delle disposizioni vigenti, dei dipendenti che, trovandosi nelle particolari condizioni psicofisiche richiamate, non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie. f) Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DEVE FAR CONFLUIRE questa tipologia di assenza, qualora fruita a giornata intera, nei contenitori delle assenze per malattia • ASSEGNARE per default a ciascun dipendente IL TETTO MASSIMO di ore giornaliere fruibili

- DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO -

CAPITOLO 4 **LE CURE TERMALI**

<p style="text-align: center;">TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p style="text-align: center;">Riferimenti normativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 16 L 412/91 • Art. 13, comma 6 L.638/83 • Art. 22 L.724/94 	<p>➤ Solo i dipendenti che siano invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro, ciechi, sordomuti ed invalidi civili superiori ai due terzi possono assentarsi dal lavoro, <u>utilizzando l'istituto della malattia</u>, per sottoporsi a cure elioterapiche climatiche, psammoterapiche. Occorre produrre certificazione medica attestante la necessità dell'effettuazione delle cure elioterapiche, climatiche, psammoterapiche.</p> <p>➤ Tutti i lavoratori che si sottopongono a terapie idrotermali possono assentarsi utilizzando l'istituto delle ferie o dei motivi personali. Tuttavia <u>l'assenza potrà essere ricondotta all'istituto della malattia</u>, per non più di 15 giorni all'anno, solo nel caso in sia prodotta una certificazione medica redatta da uno specialista attestante quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esistenza di un'affezione o stato patologico che rende il dipendente temporaneamente inidoneo al servizio; - necessità, quale fattore determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, di un trattamento termale per la sua risoluzione; - che le cure, per essere efficaci, devono essere effettuate con tempestività e non possono essere differite; - che la patologia per la quale è prescritto il trattamento termale rientra tra quelle contenute nell'elenco approvato con decreto del Ministro della Sanità 15 dicembre 1994.
<p style="text-align: center;">IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DEVE FAR CONFLUIRE questa tipologia di assenza, qualora fruita a giornata intera, nei contenitori delle assenze per malattia • ASSEGNARE per default a ciascun dipendente IL TETTO MASSIMO di giornate fruibili nell'anno solare

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 5 GLI INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

TIPOLOGIA DI ASSENZA RIFERIMENTI NORMATIVI • Art. 22 CCNL 6/7/1995 e normativa complementare. • Dlgs 38/00 • D.Lgs.81/08	<p>1) In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, e comunque non oltre il periodo di 36 mesi, calcolato con il sistema di cui a pag 3 scheda n. 2, punto 1) . In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile comprese le indennità ed ogni altro emolumento non connesso all'obbligo di presenza in servizio.</p> <p>2) Decorso il periodo massimo di 36 mesi di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto a pag 3 scheda n. 2, punto 1)</p> <p>3)Anche in caso di infortunio I dipendenti, <u>qualora rientrano nelle categorie di lavoratori svolgenti mansioni rischio</u>, a seguito di assenza di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, dovranno essere sottoposti a visita presso il Medico Competente, precedente alla ripresa del lavoro, che ne verificherà l'idoneità alla mansione.</p>
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	<ul style="list-style-type: none">• PREDISPORRE I NUMERATORI per il conteggio per ciascun dipendente dei giorni di assenza per infortunio;• SEGNALARE AUTOMATICAMENTE LE SEGUENTI CIRCOSTANZE:<ul style="list-style-type: none">- Imminente superamento periodo di comporto, per gli adempimenti di cui al precedente riquadro, punto n. 1- Imminente superamento dei 60 gg di assenza continuativi per infortunio , per gli adempimenti di cui al punto n. 3

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 6 GLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' SINDACALE

<p>-scheda n. 4-</p> <p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none">• art. 4 del CCNQ del 04.12.17• art. 56 CCNL 14/9/2000 <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none">➤ all'art. 50, cc.3 e 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i;➤ Art. 10 CCNQ 04.12.17➤ Art. 13 CCNQ del 04.12.17 e s.m. i <p>RIFERIMENTO NORMATIVO</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>art.15 del C.C.N.Q. del 01.12.17.</u> <p>RIFERIMENTO NORMATIVO</p>	<p>1) <u>PERMESSI RETRIBUITI PER ASSEMBLEA SINDACALE</u></p> <ul style="list-style-type: none">• I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare, in idonei locali, durante l'orario di lavoro, ad Assemblee sindacali fino ad un massimo di 12 ore pro-capite senza decurtazione della retribuzione.• La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dovranno essere comunicate all'amministrazione con preavviso scritto di almeno tre giorni.• Laddove l'attività lavorativa è regolata secondo turni, occorre che l'Assemblea sia svolta, di norma, all'inizio od alla fine di ciascun turno. <p>2) <u>PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI</u> Tali permessi sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tuttavia, qualora siano fruiti in forma cumulata comportano una proporzionale riduzione delle ferie e la perdita delle indennità legate alla presenza in servizio. Essi possono essere di due tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Per espletamento del mandato</u>: spettano ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art 10 CCNQ 07.08.98, cioè ai componenti delle Rsu, ai dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative, ed ai dirigenti sindacali, che facciano parte degli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa. Tali permessi sono fruibili da ciascun dirigente nel limite del MONTE ORE calcolato ed assegnato annualmente da questo Ente ai singoli organismi dei quali essi fanno parte (RSU ed associazioni sindacali che siano risultate rappresentative).• <u>Per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari</u>: spettano dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNQ 07.08.98, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa. Tali permessi sono fruibili da tali soggetti nel limite del MONTE ORE determinato su base nazionale per ciascuna organizzazione sindacale della quale essi fanno parte e monitorato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite apposito applicativo gestionale. Tali permessi sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. <p>3) <u>PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Sono fruibili in misura non inferiore a otto giorni l'anno, dai soggetti aventi titolo alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti. Tali permessi sono cumulabili anche trimestralmente.
--	--

<p>• ART. 15 CCNQ del <u>01.12.17.</u></p> <p><u>RIFERIMENTO NORMATIVO</u></p> <p>• ARTT. 7 CCNQ <u>01.12.17.</u></p>	<p>4) ASPETTATIVA SINDACALE spetta i dirigenti sindacali ricoprenti cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative</p> <p>5) DISTACCO SINDACALE spetta i dirigenti sindacali ricoprenti cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative</p>
<p>-scheda n. 4-</p> <p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<p>1) PER LE ASSEMBLEE SINDACALI (12 ore annue pro-capite)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ASSEGNARE per default a ciascun dipendente IL TETTO MASSIMO di ore annue fruibili • CONTEGGIARE il totale dei permessi fruiti dal singolo dipendente • SEGNALARE AUTOMATICAMENTE L'IMMINENTE SFORAMENTO delle ore disponibili <p>2) PER I RESTANTI ISTITUTI CONTRATTUALI (PERMESSI RETRIBUITI, NON RETRIBUITI, DISTACCHI, ASPETTATIVE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • CREARE DIVERSI CODICI, CIASCUNO IDENTIFICATIVO DELLA DIVERSA TIPOLOGIA DI PERMESSO AL FINE DI CONTEGGIARE il totale dei permessi fruiti dal singolo dipendente per ciascuna tipologia di permesso utilizzato (es. Tizio nell'anno in corso ha utilizzato X ore per un permesso per espletamento mandato di sigla sindacale, Y ore per espletamento mandato RSU, Z ore per organismi direttivi) • CREARE REPORT DI FRUIZIONE dei suddetti istituti.

DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 7 **PERMESSI RETRIBUITI**

<p>-Scheda n. 5- TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <p>• Art. 31 CCNL 21.05.18.</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <p>• Art. 4 – comma 1 – L. n. 53/2000 ● <u>Regolamento di cui al</u> <u>Decreto n. 278/2000</u></p>	<ul style="list-style-type: none">➤ 8 giorni di permesso all'anno per concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;➤ 3 giorni per evento luttuoso da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso di:<ul style="list-style-type: none">- coniuge o parte dell'unione civile;- parenti entro il secondo grado (genitori, figli, nonni, nipoti, fratelli e sorelle)- affini entro il primo grado (suoceri, generi, nuore, patrigno, matrigna, figliastri);- convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della L. n. 76/16.➤ 18 ore di permesso all'anno per particolari motivi personali o familiari, soggette a riproporzionamento in caso di part-time. Possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;➤ 15 giorni di permesso per matrimonio. Devono essere consecutivi e possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio➤ 3 giorni di permesso all'anno per grave infermità. Il permesso spetta in caso di documentata grave infermità del coniuge, dei parenti entro il 2° grado, anche non conviventi, e dei componenti la famiglia anagrafica del richiedente.➤ Lo stesso deve essere fruito, in via continuativa o frazionata, entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici.➤ In tali giorni non si computano i giorni festivi e quelli non lavorativi.➤ In alternativa alla fruizione dell'istituto a giorni, il dipendente può concordare con il responsabile della struttura d'appartenenza una riduzione dell'orario di lavoro, complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.➤ Tale riduzione oraria deve avere inizio entro il termine di sette giorni previsto per la fruizione del permesso nella modalità a giorni, ma a differenza di questa, può estendersi oltre detto periodo.
--	--

<p>-Scheda n. 5-</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI Art. 1 L.584/67</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI • L. n. 219/05</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI • Art. 18 CCNL 22.1.2004</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI • art. 119 del T.U. n. 361 del 1957</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI art. 36 CCNL 21.05.18</p>	<p>➤ <u>Permessi per donazione di sangue</u> hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il prelievo venga effettuato presso una struttura pubblica o debitamente autorizzata - la quantità di sangue donata sia di almeno 250 gr. di sangue. <p>➤ <u>Permessi per donazione di midollo osseo</u> conservano la retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo di sangue midollare, nonché per le successive giornate di convalescenza, che l'equipe medica ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. Inoltre hanno diritto al permesso orari per il tempo occorrente all'espletamento dei vari atti preliminari alla donazione fissati per legge.</p> <p>➤ <u>Permessi per l'espletamento di funzioni di Pubblico Ministero</u></p> <p>➤ Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.</p> <p>➤ <u>Permessi per funzioni elettorali</u> coloro i quali svolgono le funzioni di presidente di seggio, scrutatore, rappresentanti di lista o rappresentanti dei partiti o promotori, in caso di referendum, hanno diritto a non prestare attività lavorativa per tutta la durata delle operazioni elettorali. Inoltre hanno diritto al riposo compensativo per l'attività prestata in giorno non lavorativo o di riposo settimanale.</p> <p>➤ <u>Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici</u></p> <p>a) Per accertamenti che non presuppongono incapacità lavorativa. Fruibili per 18 ore annuali su base giornaliera ed oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. <u>Ai fini del computo del periodo di comporta</u>, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. Possono essere <u>fruiti</u> anche <u>cumulativamente</u> per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tal caso l'incidenza sul monte ore disponibile si computa con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. In caso di rapporto di lavoro part-time, si riproporzionano</p>
---	---

<p>(segue) RIFERIMENTI NORMATIVI art. 36 CCNL 21.05.18</p>	<p>b) Per accertamenti che presuppongono incapacità lavorativa. L'assenza è imputata a malattia</p> <p>c) Per accertamenti che determinano incapacità lavorativa dovuta alle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico degli stessi L'assenza è imputata a malattia</p> <p>d) Per la necessità di sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a causa delle patologie sofferte, a terapie comportanti incapacità al lavoro L'assenza è imputata a malattia</p> <p>In caso di rapporto di lavoro part-time, si riproporzionano.</p>
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ASSEGNARE ad inizio anno ad ogni dipendente, il numero di giorni di permesso ai quali ha diritto e provvedere al loro RICALCOLO in caso di eventi di carriera che obblighino al loro riproporzionamento. • NEL CASO DI FRUIZIONE DI PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI: <ul style="list-style-type: none"> - conteggiare un giorno per ogni 6 ore di permesso fruito - calcolare come sei ore il permesso fruito a giornata intera; • NEL CASO DI FRUIZIONE DI PERMESSI PER ACCERTAMENTI SANITARI NON COMPORTANTI INCAPACITA' LAVORATIVA: <ul style="list-style-type: none"> - conteggiare sei ore di permesso come una giornata lavorativa, ai fini del periodo di comporta - invece, conteggiare l'incidenza sul monte ore annuo disponibile, pari all'orario da osservare nella giornata di riferimento • PERMESSI AD ORE PER GRAVE INFERMITÀ la riduzione dell'orario di lavoro deve essere complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti • CONTEGGIARE il totale dei giorni/ore di permesso annui fruiti

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 8 PERMESSI PER ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE ENTI LOCALI presso comuni diversi da quello di appartenenza

TIPOLOGIA DI ASSENZA

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 79 D.Lgs. 267/00 e s.m. i.

1. I componenti dei **consigli** comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto:
 - di assentarsi dal servizio **per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta** dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento;
 - nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di **non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo**;
 - nel caso in cui i lavori del consiglio si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio **per l'intera giornata successiva**
2. 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 commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, 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**, compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al lavoro.
3. 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
 - ai permessi di cui ai precedenti punti;
 - 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
 - ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

<p>SCHEDA N.5 a) IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ASSEGNARE mensilmente ad ogni dipendente, il numero di ORE di permesso alle quali ha diritto in relazione al permesso da fruire • CONTEGGIARE il totale delle ore fruite a tale titolo sia su base mensile che annuale
--	---

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 9 I PERMESSI PER ESPLETAMENTO DI FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.11 L. 287/51 • Art. 2-bis del D.L. 31/78 	<p>➤ L'ufficio di Giudice Popolare è obbligatorio. I dipendenti, investiti di tali funzioni con specifico atto di nomina, hanno diritto ad assentarsi servizio, per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico ricevuto.</p> <p>➤ Sono retribuiti e da considerarsi come servizio prestato, utile a tutti gli effetti, con la sola esclusione dei compensi legati all'effettività della prestazione. Gli stessi sono coperti da contribuzione a fini previdenziali.</p>
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<p>consentire di REGISTRARE l'assenza con le caratteristiche sopra descritte</p>

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 10 **PERMESSI PER COMPARIRE IN GIUDIZIO**

TIPOLOGIA DI ASSENZA Riferimenti normativi: Art. 144 Codice di procedura civile	<p>Si può essere chiamati a comparire in giudizio a vario titolo. Di seguito si riportano le casistiche e il regime giuridico applicabile:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>citazione per rendere testimonianza su circostanze estranee all'assolvimento dei propri compiti d'ufficio:</u> data l'obbligatorietà dell'adempimento, il dipendente ha diritto ad assentarsi per il tempo necessario all'assolvimento del compito, comprensivo del tragitto per raggiungere la sede dove si tiene l'audizione;2. <u>citazione per rendere testimonianza su circostanze inerenti all'assolvimento dei propri compiti d'ufficio:</u> anche in questo caso trattasi di adempimento obbligatorio, l'attività è equiparata ad attività di servizio ed il dipendente si sposterà utilizzando la codifica "spostamento lavoro";3. <u>citazione a comparire davanti all'autorità giudiziaria per rendere una deposizione diversa dalla testimonianza:</u> trattandosi di adempimento non obbligatorio, l'assenza potrà essere imputata a ferie, recupero ore in precedenza accantonate, permesso per particolari motivi personali o permesso breve.4. <u>comparizione in udienza fissata a seguito del tentativo di conciliazione promosso dal dipendente.</u> In tale caso si agisce non in rappresentanza dell'Ente, ma per la tutela dei propri interessi, pertanto l'assenza sarà imputata a ferie, recupero ore in precedenza accantonate, permesso per particolari motivi personali, permesso breve.
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	<ul style="list-style-type: none">• consentire di REGISTRARE l'assenza a seconda delle casistiche sopra descritte

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 11 I PERMESSI PER ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE

TIPOLOGIA DI ASSENZA Riferimenti normativi: Art.9 DPR 194/2011	<ul style="list-style-type: none">➤ Spettano ai dipendenti iscritti ad associazioni di volontariato inserite in uno specifico elenco tenuto dal Dipartimento della Protezione Civile, sia per attività di addestramento che per interventi in caso di pubbliche calamità.➤ Per attività di addestramento l'assenza è consentita fino ad un massimo di 10 giorni consecutivi, a condizione che non si superino i trenta giorni in un anno.➤ Per attività di soccorso o assistenza in caso di pubbliche calamità, l'assenza è consentita fino ad un massimo di trenta giorni consecutivi, nel limite di 90 giorni all'anno. Occorre inoltrare tempestivamente il documento di convocazione allo svolgimento dell'attività prevista dalla vigente normativa al Responsabile della struttura di appartenenza, che avrà cura di trasmetterlo al Servizio Personale.➤ Al termine dell'attività gli interessati dovranno fornire l'attestazione comprovante l'effettivo svolgimento della suddetta attività (attestato di partecipazione), al fine di consentire all'ufficio competente l'avvio della procedura per il rimborso delle spese sostenute.➤ Sono retribuiti e da considerarsi come servizio prestato, utile a tutti gli effetti, con la sola esclusione dei compensi legati all'effettività della prestazione.➤ Gli stessi sono coperti da contribuzione a fini previdenziali.
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	ASSEGNARE ANNUALMENTE ad ogni dipendente, il numero di giornate di permesso alle quali ha diritto in relazione al permesso da fruire

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 12 **PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO**

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI Art. 45 CCNL del 21.05.18</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate all'Amministrazione, permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno. • Tali permessi sono accordati per la partecipazione a corsi: <ul style="list-style-type: none"> - destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico; - destinati allo svolgimento di attività strettamente connesse o propedeutiche al conseguimento del titolo di studio (es seminari di approfondimento, stage obbligatori) - delle università telematiche, per la frequenza obbligatoria in orari coincidenti con quelli dell'attività lavorativa. • Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione; al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza di tali certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali. • Per sostenere gli esami relativi ai corsi frequentati il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dalla scheda n 5 ,punto 1) • Riproporzionamento dei permessi. <ul style="list-style-type: none"> a) In caso di part-time b) Per gli studenti iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, spettano in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale. <p>Non si possono concedere per</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per attività esclusivamente di studio o preparazione di esami o tesi di laurea; - Per la preparazione ad esami di stato per l'iscrizione ad albi professionali <p><u>ALTRE AGEVOLAZIONI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) diritto all'assegnazione a turni di lavoro che favoriscano la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami b) non si può essere obbligati a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CONTABILIZZARE LE ORE DI PERMESSO fruito annualmente dai dipendenti • ESTRARRE REPORT DI FRUIZIONE

CAPITOLO 13_I PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI GRAVI

22

<p>Scheda n. 6</p> <p>(Segue) TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • L.104/92 e s.m. i. 	<p>c) permessi giornalieri e/o orari Spettano, anche contestualmente, ad entrambi i genitori, ed inoltre, alternativamente, ai parenti ed affini di cui all'art. 33, comma 3 della L.104/92 e s.m.i. Possono essere fruiti nella misura di 3 giorni o n. 18 ore mensili, per l'assistenza a disabili gravi non ricoverati per le intere 24 ore, salvo che risulti da documentazione rilasciata dalla struttura che ospita il minore, il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.</p> <p>2)PERMESSI PER ASSISTERE MAGGIORI DI ANNI 12</p> <p>I permessi spettano nella misura di tre giorni o 18 ore mensili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a madre e padre, anche adottivi che possono fruirne, anche in maniera continuativa, ma non contestualmente, per l'assistenza al/la medesimo figlio/a - al coniuge, al convivente more uxorio, alla parte dell'unione civile; - ai parenti ed affini entro il 2° grado; - anche ai parenti o affini entro il terzo grado solo se i genitori o il coniuge del disabile: abbiano compiuto 65 anni di età, o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o siano mancanti • i giorni/ore di permesso non fruiti nel mese non possono essere cumulati con quelli spettanti in un mese successivo; <p>3)PERMESSI PER I DIPENDENTI DISABILI GRAVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • I permessi spettano nella misura di tre giorni o 18 ore mensili, • oppure si può optare per una riduzione di orario pari due ore se l'attività lavorativa superi o sia pari a sei ore. Si avrà diritto ad una sola ora di permesso, se l'attività è inferiore alle sei ore. <p>ULTERIORI BENEFICI</p> <p>a) di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere</p> <p>b) a non essere trasferiti in altra sede senza il proprio consenso.</p> <p>Nota è possibile prestare assistenza a più persone disabili, alle condizioni di cui all'art. 33, comma 3 L.104/92, e, per chi utilizza permessi per se stesso, fruirne per assistenza ad altro disabile</p>
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ASSEGNARE MENSILMENTE ad ogni dipendente, il numero massimo di ORE/GIORNATE alle quali egli ha diritto in relazione al permesso da fruire, suscettibili di variazione manuale • PREDISPORRE UN'ANAGRAFICA dei soggetti assistiti e che prestano assistenza • CONTEGGIARE i permessi giornalieri/orari fruiti su base mensile • RIVERSARE TALE ANAGRAFICA ED I GIORNI/ORE DI PERMESSO NEL PROGRAMMA "PERLA PA" predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il censimento della fruizione dei permessi ex L.104/92

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 14 **I PERMESSI NON RETRIBUITI**

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 20 CCNL 22.1.2004 • D.M. 7.7.1999 <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <p>Art. 42 – comma 5-quater - del D.Lgs. 151/2001</p>	<p>1) PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI GIUDICE ONORARIO O VICE PROCURATORE ONORARIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico. • I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. <p>2) PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI GRAVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il dipendente che usufruisce di un periodo continuativo, non superiore a sei mesi, di congedo per assistenza a soggetti con handicap grave, ha diritto a permessi non retribuiti e non coperti da contribuzione figurativa in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario (ferie) che avrebbe maturato rimanendo in servizio nello stesso arco di tempo.
<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FISSARE I TETTI MASSIMI di permesso fruibile • SEGNALARE lo sfioramento di detto limite • TRASMETTERE AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA TUTTI I DATI RICHIESTI PER L'ADEMPIMENTO ANNUALE DI RILEVAZIONE PERMESSI L.104/92 TRAMITE APPOSITO APLICATIVO WEB SERVICE "LEGGE 104" SUL PORTALE PERLA PA, PREDISPONENDO IL FORMAT CONTENENTE TUTTI I DATI NECESSARI. •

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 15 **PERMESSI SOGGETTI A RECUPERO**

TIPOLOGIA DI ASSENZA Riferimenti normativi Art. 33 bis CCNL 21.05.18	PERMESSI BREVI <ul style="list-style-type: none">• il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro, su autorizzazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, e non possono comunque superare le 36 ore annue.• Per consentire al dirigente 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 particolari di urgenza o necessità, valutati dal dirigente stesso.• Il dipendente è tenuto a restituire le ore non lavorate, entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancata restituzione, il Dirigente deve richiedere la proporzionale decurtazione della retribuzione del dipendente stesso.
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	<ul style="list-style-type: none">• ASSEGNARE ANNUALMENTE ad ogni dipendente, il numero di ORE di permesso alle quali ha diritto• CREARE UN APPOSITO CONTENITORE nel quale far confluire tali ore di permesso• SEGNALARE LO SFORAMENTO di detto limite

DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 16 I CONGEDI

<div data-bbox="129 327 368 405">TIPOLOGIA DI ASSENZA</div> <div data-bbox="119 618 368 1010">RIFERIMENTI NORMATIVI<ul style="list-style-type: none">• Art. 18 CCNL 14/9/2000• Art. 4 – comma 4 – L. n. 53/2000• Regolamento di cui al Decreto n. 278/2000• Art. 42 e 34 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.</div>	<div data-bbox="400 241 1414 315">1) CONGEDO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI : I GRAVI MOTIVI FAMILIARI</div> <ul style="list-style-type: none">• Il dipendente può assentarsi per gravi e documentati motivi familiari per un periodo non superiore a due anni nell’arco della vita lavorativa, a prescindere dai vari rapporti di lavoro.• Il congedo può essere richiesto per i gravi motivi indicati nell’art. 2 del decreto 278/2000 relativi ai soggetti ivi specificati.• Il congedo può essere fruito in maniera continuativa o frazionata e comprende i giorni festivi e non lavorativi nello stesso ricadenti. I giorni festivi e non lavorativi compresi tra diversi periodi di fruizione, sono altresì computati come congedo qualora non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente. Le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma corrisponde a trenta giorni.• Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.• Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali e non è utile ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. <div data-bbox="400 1171 1414 1245">2) CONGEDO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI : L'ASSISTENZA A SOGGETTI CON HANDICAP GRAVE –</div> <ul style="list-style-type: none">• Spetta ai seguenti soggetti, secondo il seguente ordine di priorità:<ol style="list-style-type: none">a) “coniuge convivente” o la “parte dell’unione civile convivente”;b) . il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del “coniuge convivente” o della “parte dell’unione civile convivente”;c) uno dei “figli conviventi” della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il “coniuge convivente” o la “parte dell’unione civile convivente” ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;d) uno dei “fratelli o sorelle conviventi” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori” e i “figli conviventi” del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;e) un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente” o la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;f) uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il “coniuge convivente” o la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” , i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.• per un periodo non superiore a due anni nell’arco della vita lavorativa, a prescindere dai vari rapporti di lavoro.• Il congedo può essere fruito in maniera continuativa o frazionata e
--	---

(segue)
**TIPOLOGIA DI
 ASSENZA**

**RIFERIMENTI
 NORMATIVI**

- Art. 46 CCNL 21.05.18
- Art. 5 legge 53/2000

comprende i giorni festivi e non lavorativi nello stesso ricadenti. Le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma corrisponde a trenta giorni.

- Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'**indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, **e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa**; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un **importo complessivo massimo di € 44.276,32= annui** per il congedo di durata annuale. L'importo è rivalutato annualmente, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati(quello citato è relativo al 2011).
- Durante il congedo il dipendente **conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa**.
- Il congedo è **computato nell'anzianità di servizio e non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto**

3) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

- sono finalizzati 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 dal datore di lavoro.
- ai lavoratori, con **anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente**, compresi gli eventuali periodi a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta **congedi non retribuiti** per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
- Per la concessione dei congedi di cui al punto 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica **domanda**, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui sopra
- **L'ente può non concedere i congedi formativi** di cui al comma 1 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

<p>(segue) TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 7 D.Lgs n. 119/11 <p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 34 CCNL 21.05.18 D.Lgs n. 119/11 	<p>del servizio, non risolubile durante la fase di preavviso sopra indicata, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. • <u>Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.</u> 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, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo. <p>4) <u>CONGEDI PER CURA AGLI INVALIDI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I dipendenti mutilati o invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. • Il congedo comprende i giorni festivi e non lavorativi nello stesso ricadenti. I giorni festivi e non lavorativi compresi tra diversi periodi di fruizione, sono altresì computati come congedo qualora non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente. • Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento economico calcolato secondo il regime previsto per le assenze per malattia, tenuto conto della trattenuta di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito nella L. n. 133/08. • Il congedo non è computabile nel periodo di comporta per malattia. <p>5) <u>CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le dipendenti, inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati hanno diritto assentarsi per un periodo massimo 90 giorni lavorativi. da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. • La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo • Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 21.05.18. • Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. • hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time e viceversa, nonché ad essere trasferita in altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
--	--

<p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FISSARE I TETTI MASSIMI DEI PERIODI fruibili in relazione al congedo prescelto NOTA BENE: ciascun lavoratore, nell’arco dell’intera vita lavorativa, può chiedere fino a due anni di congedo per gravi motivi familiari. Questo stesso lavoratore può destinare tutto o parte di tale congedo all’assistenza di soggetto disabile grave. Quindi i congedi descritti ai punti 1) e 2) possono essere fruiti complessivamente e non singolarmente nella misura massima di due anni. Esempio: un lavoratore che nel tempo avesse fruito di un anno e sei mesi di congedo per gravi motivi familiari, potrà utilizzare per l’assistenza di soggetto disabile grave, solo il restante periodo di sei mesi. • SEGNALARE IL SUPERAMENTO dei limiti prefissati
---	--

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 17 L'ASPETTATIVA

TIPOLOGIA DI ASSENZA	<p>Ci sono varie tipologie di aspettativa:</p> <p>1) PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • per tali motivi possono essere concessi ai dipendenti, che ne facciano formale e motivata richiesta, periodi di aspettativa, con le seguenti caratteristiche: <ul style="list-style-type: none"> a) non sono retribuiti; b) sono frazionabili; c) non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, di previdenza e quiescenza; d) comportano proporzionale riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità e) non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto; • L'aspettativa deve: <ul style="list-style-type: none"> a) avere durata complessiva di 12 mesi in un triennio <p>Non sussiste obbligo dell'Ente di concedere l'aspettativa; tale concessione può essere rifiutata quando l'assenza del lavoratore incompatibile con le esigenze organizzative o di servizio.</p> <p>2) PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. • In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. • Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi di cui al punto precedente. • Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, nè i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 119/11 sono mantenuti. • Il periodo di congedo straordinario anche nel caso di borsa di
RIFERIMENTI NORMATIVI Art. 39 CCNL 21.05.18	
RIFERIMENTI NORMATIVI <ul style="list-style-type: none"> • Art. 12 CCNL 14/09/2000 • Art 2 L.476/84. • Art.5 D.Lgs. n. 119/11 	

<p>(segue)</p> <p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs 16.9.96 n.564 • D.lgs. n° 165/2001 <p>SCHEDA N. 10</p>	<p>studio è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza, comporta proporzionale riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non sussiste obbligo dell'Ente di concedere l'aspettativa; tale concessione può essere rifiutata quando l'assenza del lavoratore non sia compatibile con le esigenze organizzative o di servizio. A tal fine le richieste di aspettativa devono essere preventivamente autorizzate dal Dirigente del servizio di appartenenza del dipendente, prima di essere concesse dall'Amministrazione. La domanda va opportunamente documentata con un certificato rilasciato dall'Università che ha concesso la borsa di studio o presso la quale viene svolto il dottorato di ricerca. Al termine del periodo di aspettativa l'interessato deve presentare una certificazione attestante la frequenza al corso di dottorato o alle attività di studio per quali è stata erogata la borsa <p>1) ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ai dipendenti, che ne facciano <u>formale e motivata richiesta</u>, DEVONO essere concessi periodi di aspettativa non retribuita a tale titolo per: <ul style="list-style-type: none"> ➤ MANDATO PARLAMENTARE NAZIONALE ➤ MANDATO PARLAMENTO EUROPEO ➤ MANDATO CONSIGLIO REGIONALE ➤ MANDATO PER CARICHE ELETTIVE PREVISTE DAL D.LGS. 267/2000 • Tali periodi di aspettativa concessi al dipendente : <ul style="list-style-type: none"> A) non sono retribuiti; B) sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, di previdenza e quiescenza; • Sussiste obbligo dell'Ente di concedere l'aspettativa; tale concessione non può essere rifiutata anche se l'assenza del lavoratore non sia compatibile con le esigenze organizzative o di servizio. • La domanda va opportunamente documentata nell'interesse in particolare di colui che richiede l'aspettativa al fine dell'accredito dei contributi presso l'INPDAP. • gli eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima. Gli stessi non hanno diritto al trattamento di fine rapporto
--	---

<p>(segue)</p> <p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 18 L. n. 183/2010 <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • ART. 13 CCNL 14.09.2000 <p>RIFERIMENTI NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • ART. 14 CCNL 14.09.2000 	<p>6) ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITA' PROFESSIONALI ED IMPRENDITORIALI</p> <p>Si può richiedere tale aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.</p> <p>7) ASPETTATIVA PER IL CONIUGE IN SERVIZIO ALL'ESTERO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'Ente 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 • tale aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata, • può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio, o, in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa <p>8) ASPETTATIVA PER ATTIVITA' DI COOPERAZIONE con i paesi in via di sviluppo. Spetta al lavoratore che acquisisce la qualifica di volontario per effetto della stipula di specifico contratto, almeno biennale con la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo. Spetta anche ai coniugi dei volontari. Inoltre spetta a chi stipula di specifico contratto, di durata inferiore a due anni, tramite il quale acquisisce la qualifica di cooperante</p> <p>CUMULO DI ASPETTATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per poter fruire di un ulteriore periodo di aspettativa, anche per motivi diversi, è necessario che siano trascorsi almeno 4 mesi di servizio attivo dal termine dell'aspettativa precedente • Tale divieto non riguarda le aspettative per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e le assenze di cui D.Lgs. 151/01, o nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti
<p>SCHEDA N. 10</p> <p>IL SISTEMA INFORMATICO DEVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FISSARE I TETTI MASSIMI DEI PERIODI FRUIBILI in relazione alla tipologia di aspettativa prescelta • SEGNALARE IL SUPERAMENTO dei limiti prefissati

-DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO-

CAPITOLO 18 IL SERVIZIO MILITARE

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 47 C.C.N.L. 21.05.18 	<p>Il Servizio militare è non più obbligatorio dal 30 giugno 2005</p> <ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore che si arruola volontariamente, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche in periodo di prova, per tutta la durata del servizio militare, senza percepire la retribuzione. Tale periodo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Agli obiettori di coscienza che prestano servizio civile si applica la stessa disciplina. Tale periodo di aspettativa produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. <ul style="list-style-type: none"> Il lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto. Il trattamento economico è quello previsto dalle disposizioni legislative vi vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.Lgs. n. 66 del 2010 Al di fuori dei casi previsti nel citato art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.
<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> art.25 D.Lgs.215/2001 	<p><u>FORZE DI COMPLETAMENTO</u></p> <p>Agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali, e limitatamente al periodo di effettiva permanenza nelle posizioni precedentemente individuate, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovute dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato</p>
<p>IL SISTEMA INFORMATICO</p>	<p>deve Consentire di REGISTRARE l'assenza a tali titoli, mediante creazione di apposito codice di assenza, al quale sono correlate le conseguenze sopra descritte</p>

DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMPARTO

CAPITOLO 19 TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA'-

IL CONGEDO DI MATERNITA'

TIPOLOGIA DI ASSENZA	<p>E' vietato adibire al lavoro le donne, salvo quanto previsto dalla normativa, sopra richiamata, in materia di lavori pericolosi faticosi, insalubri e di gravi complicanze nella gestazione:</p>			
<p>Riferimenti normativi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artt.16 e 16 bis D.Lgs. 151/01 e s.m.i. • Art.5 CCNL 12.02.02 Area Dirigenza 	<ul style="list-style-type: none"> a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto in materia di flessibilità del congedo; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto in materia di flessibilità del congedo; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi; e) In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio 			
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 6 DPR 1026 /76 	<p>Il calcolo del periodo di congedo:</p>			
	<table> <tr> <th data-bbox="384 1193 901 1232">L'astensione pre-parto</th><th data-bbox="906 1193 1428 1232">L'astensione post-partum</th></tr> <tr> <td data-bbox="384 1238 901 1406">il giorno della data presunta non è compreso nei mesi di astensione obbligatoria pre-parto</td><td data-bbox="906 1238 1428 1406">Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro decorre dal giorno successivo a quello del parto</td></tr> </table>	L'astensione pre-parto	L'astensione post-partum	il giorno della data presunta non è compreso nei mesi di astensione obbligatoria pre-parto
L'astensione pre-parto	L'astensione post-partum			
il giorno della data presunta non è compreso nei mesi di astensione obbligatoria pre-parto	Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro decorre dal giorno successivo a quello del parto			
	<p>Il giorno del parto è comunque giustificato.</p> <p>L'indennità di maternità spetta anche in caso di licenziamento della gestante per i motivi di cui all'art. 54, co 3, lett. a), b),c) durante i periodi di congedo di maternità.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I periodi di congedo sono considerati servizio effettivo e sono ritenuti utili ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione di carriera e delle ferie. • Si ha diritto all'intera retribuzione, alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione e il salario di produttività, alla tredicesima mensilità ed al trattamento di quiescenza e previdenza. • Sono esclusi tutti gli emolumenti strettamente connessi all'effettiva presenza in servizio (es. straordinari e turni). • Nei casi ed alle condizioni previste dall'art 24 del D.Lgs. 151/01 si ha diritto al prolungamento del diritto alla corresponsione del 			

	<p>trattamento economico</p> <ul style="list-style-type: none"> • In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo per maternità, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo. • il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. • Conseguentemente, anche nel caso di tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su 3 giorni settimanali, la dipendente ha diritto ad essere considerata in congedo di maternità (astensione obbligatoria) per tutto il periodo previsto dalla legge, considerando anche i giorni della settimana nei quali normalmente non vi è prestazione, ed anche la retribuzione dovrà essere corrisposta per l'intero periodo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera (e quindi anche nelle giornate nelle quali normalmente non vi è prestazione). • Il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto: <ul style="list-style-type: none"> -espressamente, su istanza della dipendente; -implicitamente per fatti sopravvenuti riconducibili alla gestazione. <p>La malattia della dipendente NON INTERROMPE il periodo di flessibilità se la dipendente stessa produce certificato medico, rilasciato da un ginecologo del SSN o convenzionato, attestante che la ripresa dell'attività non comporta rischi per la salute della gestante e del nascituro</p> <ul style="list-style-type: none"> • La malattia della dipendente NON INTERROMPE il periodo di flessibilità se la dipendente stessa produce certificato medico, rilasciato da un ginecologo del SSN o convenzionato, attestante che la ripresa dell'attività non comporta rischi per la salute della gestante e del nascituro.
--	---

IL CONGEDO DI PATERNITA'

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.28 D.Lgs. 151/01 e s.m.i. 	<p>Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, • nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. <p>Ai fini del diritto all'astensione obbligatoria da parte del padre lavoratore è influente la condizione, lavorativa o meno, della madre.</p> <p>.Spetta lo stesso trattamento giuridico ed economico previsto per la madre lavoratrice</p>
--	--

- INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA E DECESSO DEL/LA BAMBINO/A

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.17 D.Lgs. 151/01 • Artt. 12, 20 DPR 1026/76 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interruzione prima del 180^a giorno dall'inizio della gestazione: è considerata a tutti gli effetti come malattia, non computabile nel periodo di comportaio; ➤ Interruzione dopo 180^a giorno dall'inizio della gestazione: <ul style="list-style-type: none"> • Viene considerata come parto ed all'interessata viene consentito l'esercizio dell'astensione obbligatoria post partum; • In tal caso o nel caso di decesso del/la bambino/a alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute
---	---

- I RIPOSI GIORNALIERI

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artt.39,40, 41 del D.Lgs. 151/01 • Art. 10 DPR 1026/76 • ART.17 CCNL 14.09.2000 	<p>Riposi giornalieri della madre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sono fruibili, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. ➤ Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore; ➤ Tali periodi di riposo: <ul style="list-style-type: none"> • hanno la durata di un'ora ciascuno; • sono considerati ore lavorative; • comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda; • la loro distribuzione nell'orario di lavoro deve essere concordata tra la madre e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, tale distribuzione sarà determinata dall'ispettorato del lavoro • Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo • Un'eventuale rinuncia alla fruizione deve essere comunicata in forma scritta e recare la firma dell'interessata. <p>Riposi giornalieri del padre.</p> <p>Sono riconosciuti al padre lavoratore:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre. <p>La fruizione spetta con le stesse modalità previste per la fruizione da parte della madre.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per il parto singolo possono essere utilizzate anche dal padre.</p>
--	--

I CONGEDI PARENTALI

TIPOLOGIA DI ASSENZA

Riferimenti normativi

- Art.32 del D.Lgs. 151/01 e s.mi.
- Art.17, comma 9 CCNL 14.09.00

- Spettano a ciascun genitore, per ogni bambino/a, nei **primi suoi dodici anni di vita**;
- Tali congedi **non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi**, salvo che il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. In quest'ultimo caso tale limite è elevato a **undici mesi**;
- Spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità 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 sopra;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **dieci mesi**.

Nel rispetto dei tetti massimi sopra descritti dei congedi fruibili dai genitori, è possibile fruirne con le seguenti modalità:

1) A MESE INTERO

- Il mese sarà calcolato secondo le regole del calendario comune;
- saranno computati i giorni non lavorativi e/o festivi all'interno del periodo richiesto. Così anche in caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi non siano intervallati dal ritorno al lavoro;

2) A GIORNI

- ogni 30 giorni di assenza goduti, anche frazionatamente, verranno conteggiati come un mese di congedo;
- saranno computati i giorni non lavorativi e/o festivi all'interno del periodo richiesto. Così anche in caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi non siano intervallati dal ritorno al lavoro;
- ;

3) AD ORE, calcolate con le modalità di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/01. Pertanto, salvo quanto verrà disposto dalla contrattazione collettiva, a seconda dell'orario di lavoro al quale si è tenuti è possibile assentarsi secondo il seguente schema di massima (salvi riproporzionamenti in caso di part-time e situazioni particolari da valutare caso per caso)

Prestazione di 36 ore per sei giorni a settimana	3 ore
Prestazione di 36 ore per cinque giorni a settimana	3 ore e 36 minuti

Segue

TIPOLOGIA DI ASSENZA

- Poiché vi è svolgimento parziale di attività lavorativa, non saranno computati i giorni non lavorativi e/o festivi;

Non sono ammessi:

- l'utilizzo parziale di tali ore nella giornata di riferimento (es. non posso scegliere di utilizzare solo un'ora o due delle tre spettanti);
- la cumulabilità di tali permessi con altri riposi previsti dal D.Lgs. 151/01 (es. riposi per allattamento o per assistenza all'handicap, possibile, invece, il cumulo con i permessi ex art. 33, commi 3 e 6 della L.104/92).
- Due mezze giornate di congedo verranno contabilizzate come una giornata intera, al fine del rispetto dei tetti massimi utilizzabili.

Caratteristiche comuni dei congedi:

- i coniugi, possono usufruire contemporaneamente del beneficio del congedo parentale;
 - il padre può avvalersene sia durante il periodo di congedo di maternità post – partum della madre, sia durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari per allattamento;
 - Il padre lavoratore non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale;
 - La malattia del genitore insorta durante il congedo parentale, ne può interrompere la fruizione (a domanda dell'interessato/a);
 - La malattia del/la bambino/a, (a domanda), può interrompere la fruizione del congedo parentale, ma non escludere gli eventuali giorni non lavorativi (sabato e domenica) compresi fra i due periodi di assenza;
 - il periodo, non inferiore tre mesi, richiedibile dal solo padre, che consente di elevare nella misura sopra indicata l'astensione concedibile, deve essere continuativo;
 - la madre non può, comunque, superare i sei mesi di astensione;
 - l'elevazione a sette mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i quattro mesi,
 - La condizione di genitore solo si verifica nel caso di:
 - morte dell'altro genitore;
 - abbandono del figlio da parte di uno dei genitori
 - affidamento esclusivo ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale;
 - non riconoscimento del figlio
- In caso di parto plurimo, i periodi di congedo sono raddoppiati.

**TRATTAMENTO
ECONOMICO**

TRATTAMENTO ECONOMICO

➤ **FINO AL SESTO ANNO DI VITA DEL BAMBINO**

Per i primi 30 giorni, calcolati complessivamente tra entrambi i genitori:

- spetterà l'intera retribuzione, esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per le prestazioni disagiate pericolose o dannose per la salute;
- sono computati nell'anzianità di servizio;
- non saranno ridotte le ferie e tredicesima mensilità

Per i restanti 5 mesi, concedibili complessivamente ad entrambi i genitori:

- sarà corrisposto il 30% della retribuzione in godimento;
- sono computati nell'anzianità di servizio;
- sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità
- tale periodo sarà coperto da contribuzione figurativa

➤ **DAL SESTO FINO ALL'OTTAVO ANNO DI VITA DEL BAMBINO E/O PER IL RESTANTE PERIODO DI ASTENSIONE FACOLTATIVA:**

se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

- sarà corrisposto il 30% della retribuzione in godimento;
- sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima;
- tale periodo sarà coperto da contribuzione figurativa.

Se il reddito individuale è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria :

- non sarà corrisposta alcuna retribuzione
- tuttavia tale periodo sarà coperto da contribuzione figurativa.

➤ **DALL'OTTAVO FINO AL DODICESIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO E/O PER IL RESTANTE PERIODO DI ASTENSIONE FACOLTATIVA**

Nessuna retribuzione

- tuttavia tale periodo sarà coperto da contribuzione figurativa.

➤ **IN CASO DI PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE:** sarà corrisposto il 30% della retribuzione in godimento per un periodo, comprensivo del congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni.

I CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

<p>TIPOLOGIA DI ASSENZA</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artt. da 47 a 52 del d. lgs. 151 del 2001; • art. 17, comma 6, CCNL 14.9.2000 • Art.5 CCNL 12.02.02 Area Dirigenza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrambi i genitori, successivamente al periodo di astensione obbligatoria, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio/a di età non superiore a tre anni (compreso il giorno del terzo compleanno!) 2. Entrambi i genitori, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno pro-capite, per le malattie di ogni figlio/a di età compresa fra i tre e gli otto anni <p>Disposizioni comuni per entrambe le tipologie di congedi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento; • La malattia del genitore insorta durante la fruizione del congedo per malattia del figlio può interrompere l'utilizzo di quest'ultimo (a domanda dell'interessato/a); • non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia; • Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto; • Secondo quanto ritenuto dalla giurisprudenza, deve trattarsi di fatti morbosi acuti e non di infermità permanenti o croniche, ne' di cure atte a prevenire particolari patologie. La convalescenza, in quanto ritenuto momento conclusivo della malattia in fase acuta e ad essa assimilato ad ogni effetto giustifica validamente la richiesta di congedo; • nel caso di fruizione continuativa, salvo che sia diversamente indicato nella certificazione medica, si conteggiano anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi. Questa 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. Tale regola non si applica in caso di malattia di bimbi oltre il 3^a anno di età, perché la norma parla di 5 giorni lavorativi.
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO</p> <p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.19 CCNL 05.06.9 • art. 34, comma 5, del D.Lgs.n.151/01 • art. 5, comma 9, del Ccnl del 09.05.2006 	<p>FINO AL TERZO ANNO DI VITA DEL/LA BAMBINO/A</p> <p>Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori durante i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si ha diritto all'intera retribuzione (con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute), al trattamento di quiescenza e previdenza; • si maturano ferie, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto <p>I giorni eccedenti i trenta sono illimitati e non retribuiti</p> <p>DAL TERZO ALL'OTTAVO ANNO DI VITA DEL/LA BAMBINO/A</p> <p>Spettano cinque giorni non retribuiti alla madre e cinque giorni non retribuiti al padre.</p>

LE TUTELE PER I GENITORI ADOTTIVI ED AFFIDATARI

<p>Titolarità</p> <p>Normativa di riferimento:</p> <p>Artt. 16 bis, 26 D.Lgs. 151/01 e s.m.i.</p> <p>MODULO 28</p>	<p>CONGEDO DI MATERNITA' RETRIBUITO DELLA LAVORATRICE</p> <p>spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ adozione nazionale deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. (Dunque, complessivamente il congedo riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi e un giorno in quanto viene riconosciuto anche il giorno di ingresso in famiglia) ➤ adozione internazionale <ul style="list-style-type: none"> • può essere fruito: <ul style="list-style-type: none"> - prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'espletamento della procedura adottiva; - o, entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia; ➤ affidamento di minore, utilizzabile entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi a prescindere dall'età del minore. <p>SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA' è possibile chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del minore.</p> <p>CONGEDO DI MATERNITA' NON RETRIBUITO DELLA LAVORATRICE</p> <p>Può richiederlo la lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al punto 2., non richieda o richieda solo in parte il congedo per maternità.</p> <p>CONGEDO DI PATERNITA' RETRIBUITO PER ADOZIONI ED AFFIDI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il congedo retribuito per maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore; • Tale congedo spetta al padre adottivo o affidatario anche qualora la madre(adottiva /affidataria non sia lavoratrice. <p>CONGEDO DI PATERNITA' NON RETRIBUITO PER ADOZIONI ED AFFIDI</p> <p>Spetta al padre lavoratore ("iure proprio") alle stesse condizioni della madre.</p> <p>Trattamento giuridico ed economico:si applicano le stesse tutele previste per i genitori naturali</p> <p>I CONGEDI PARENTALI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spettano ai genitori adottivi (sia per adozione nazionale che internazionale) o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro DODICI anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età;
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • calcolando i periodi a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia, si applicano le norme relative ai congedi parentali per i figli naturali il trattamento economico si calcola nel modo seguente: <ul style="list-style-type: none"> ➤ se fruito entro i sei anni da data di ingresso del minore in famiglia, 30 giorni sono retribuiti al 100% e 5 mesi al 30% ➤ dal sesto fino all'ottavo anno di ingresso del minore in famiglia e per il restante periodo di astensione sarà retribuita al 30% se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. ➤ Se fruito dopo gli otto anni fino ai 12 anni da ingresso del minore in famiglia, non spetterà alcuna retribuzione ➤ in caso di prolungamento del congedo parentale: sarà corrisposto il 30% della retribuzione in godimento per un periodo, comprensivo del congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni. <p>I RIPOSI</p> <p>I genitori adottivi ed affidatari hanno diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai riposi previsti dalla vigente normativa per i genitori naturali. I relativi periodi si calcolano a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia; <p>MALATTIA DEL BAMBINO</p> <p>I genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutti i giorni di malattia del figlio/a, fino al sesto anno di vita del bambino/a di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nei primi tre anni dalla data di ingresso in famiglia, i primi trenta giorni di ciascun anno, fruibili alternativamente dal padre e dalla madre e computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti al 100%. Si maturano ferie, tredicesima e TFR. Spetta anche il trattamento di quiescenza e previdenza. Non si ha diritto alle indennità legate all'effettiva presenza in servizio; • I giorni eccedenti i trenta sono illimitati e non retribuiti <p>Inoltre a ciascun genitore spettano 5 giorni non retribuiti fino agli 8 anni Oppure, 5 giorni all'anno non retribuiti, per ciascun genitore, entro tre anni dalla data d'ingresso, se a quest'ultima data il bambino ha dai sei ai dodici anni</p>
IL SISTEMA INFORMATICO	<ul style="list-style-type: none"> • PER IL CONGEDO MATERNITA' calcolare in automatico il periodo d'interdizione obbligatoria pre-parto al seguito dell'inserimento della data dell'epoca presunta del parto. Inoltre deve calcolare in automatico l'astensione post-parto a seguito dell'inserimento della data del parto. • FISSARE I TETTI MASSIMI DEI PERIODI FRUIBILI in relazione alla tipologia di istituto prescelto • SEGNALARE IL SUPERAMENTO dei limiti prefissati

CAPITOLO 20 DIFFERENZE DI DISCIPLINA RISPETTO AL PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE DEL COMPARTO

TIPOLOGIA DI ASSENZA	Riferimenti normativi	DISCIPLINA
LE FERIE	ART.51 CCNL 21.05.18	<ul style="list-style-type: none"> ➤ le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28 comma 4 CCNL 21/05/18; ➤ nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28, commi 2 e 3 del CCNL del 21.05.18 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni; A questi ultimi vanno aggiunti i 4 riposi per recupero delle festività soppresse, anch'essi attribuibili in proporzione al servizio prestato. ➤ Nell'anno di assunzione o cessazione, la frazione di mese superiore a 15 gg è considerata, al fine di tali conteggi, come mese intero Per i conteggi delle ferie in questi casi, vedasi le formule di calcolo della scheda relativa al calcolo delle ferie per il personale di ruolo; ➤ Le ferie possono essere ridotte, come per i/le dipendenti di ruolo, a causa di alcune assenze dal servizio o per l'effettuazione di part-time con prestazione articolata su alcuni giorni della settimana (part time "verticale"). ➤ sono <u>monetizzabili in caso di cessazione del rapporto di lavoro</u>, solo nei casi in cui il mancato godimento non è in alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivo (infortunio sul lavoro, congedo obbligatorio, collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità, ecc) • In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali..

<p>LA MALATTIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 51 CCNL 21.05.18 • Art. 5 DL463/8 3 conv. con modific. nella L.638/83 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ I /le dipendenti, non in prova, assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per la durata del contratto e comunque non oltre il periodo individuato, per il personale con contratto a tempo indeterminato, dall'art. 36 del CCNL DEL 21.05.18 (diciotto mesi più eventuali altri diciotto). ➤ Il periodo di attività lavorativa prestato presso l'Amministrazione nei dodici mesi immediatamente precedenti l'insorgenza dell'evento morboso coincide con quello massimo retribuibile. ➤ Per quantificare tale periodo bisogna sommare anche il servizio prestato con riferimento al rapporto in corso. ➤ Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. ➤ Il/la lavoratore/trice che, nei dodici mesi antecedenti la malattia non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, ha comunque diritto ad un periodo massimo retribuibile di 30 giorni in cui gli spetta l'intero trattamento economico(100%) ➤ Qualora, nel corso di un rapporto a termine, si succedano, a distanza di tempo, vari episodi morbosi, in occasione di ciascuno di essi, occorrerà procedere alla rideterminazione del periodo massimo di assenza retribuibile, che, quindi, potrebbe variare nel corso del rapporto ➤ Calcolo del trattamento economico (sommando all'ultima assenza quelle intervenute in precedenza in costanza di rapporto) nel caso di periodo massimo retribuibile superiore a quattro mesi: <ul style="list-style-type: none"> - 100% per la metà del periodo massimo retribuibile - 90% per 1/6 del periodo massimo retribuibile - 50% per 1/3 del periodo massimo retribuibile - ulteriori giorni, nessun trattamento economico ➤ Calcolo del trattamento economico (sommando all'ultima assenza quelle intervenute in precedenza in costanza di rapporto) nel caso di periodo massimo retribuibile inferiore a quattro mesi ma superiore ad un mese: <p>nel periodo massimo retribuibile due mesi devono essere retribuiti per intero. I criteri di proporzionalità di cui al punto precedente devono essere corretti qualora il periodo massimo retribuibile sia inferiore a 4 mesi, ma superiore ad un mese. La suddetta disposizione comporta un incremento della percentuale del periodo retribuibile al 100%, ed una riduzione proporzionale dei periodi retribuibili rispettivamente al 90% ed al 50%</p>
-------------------------------	---	--

LE ASSENZE PER RECUPERO TERAPEUTICO		Non spetta tale tutela
LE CURE TERMALI	Artt. 16 L 412/91; 13, comma 6 L.638/83; 22 L.724/94	NESSUNA DIFFERENZA
GLI INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO	Art. 38 CCNL 21.05.18	NESSUNA DIFFERENZA
ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE E ALL'ATTIVITA' SINDACALE	<ul style="list-style-type: none"> CCNQ del 04.12.17 e s.m. i. 	Il diritto di partecipare, in idonei locali, durante l'orario di lavoro, ad Assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione spetta fino ad un massimo di 12 ore pro-capite
PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> Art. 51 CCNL 21.05.18 	<p><u>Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi</u>: hanno diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> 15 GIORNI DI PERMESSO NON RETRIBUITO 18 ORE ANNUE DI PERMESSO RETRIBUITO PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 21.05.18 8 GIORNI ANNUI DI PERMESSO RETRIBUITO PER ESAMI O CONCORSI DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 21.05.18 PERMESSI RETRIBUITI PER ACCERTAMENTI SPECIALISTICI DI CUI ALL'ART. 35 CCNL 21.05.18 ; PERMESSI RETRIBUITI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO DI CUI ALL'ART. 45 CCNL 21.05.18 PERMESSI PER LUTTO di cui all'art 31 CCNL 21.05.19 spettano ad evento PERMESSI PER MATRIMONIO PERMESSI PER GRAVE INFERMITA' DI CUI ALLA L.53/00 <p>Tali permessi, TRANNE quelli per lutto per matrimonio, grave infermità, sono da riproporzionare in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato. L'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;</p> <p><u>Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi continuativi</u>: possono essere concessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> 15 GIORNI DI PERMESSO NON RETRIBUITO PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITA' DI CUI ALLA L.53/00 PERMESSI PER MATRIMONIO

PERMESSI PER ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORI E ENTI LOCALI	Art. 79 D.Lgs. 267/00 e s.m. i	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER ESPLETAMEN TO DI FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE	<ul style="list-style-type: none"> • Art.11 L. 287/51 • Art. 2- bis del D.L. 31/78 	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER COMPARIRE IN GIUDIZIO	Art. 144 Codice di procedura civile	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE	Art.9 DPR 194/2011	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI GRAVI	<ul style="list-style-type: none"> • L.104/92 e s.m. i. • D.LGS.151/ 01 e s.m. i. • L.53/2000 e s.m.i 	NESSUNA DIFFERENZA
PERMESSI PER L'ESPLETAME NTO DELLE FUNZIONI DI GIUDICE ONORARIO O VICE PROCURATO RE ONORARIO	D.M. 7.7.1999	NESSUNA DIFFERENZA
PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'ASSISTENZ	Art. 42 – comma 5- quater - del D.Lgs.	NESSUNA DIFFERENZA

A AI DISABILI GRAVI	151/2001	
PERMESSI SOGGETTI A RECUPERO		NESSUNA DIFFERENZA
I CONGEDI	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4 – comma 4 – L. n. 53/2000 • Regolamento di cui al Decreto n. 278/2000 • Art. 42 e 34 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. 	NESSUNA DIFFERENZA
LE ASPETTATIVE	Art.19 CCNL 10.04.96	NON SPETTANTI
IL SERVIZIO MILITARE	Art. 21 CCNL 23.12.99	NESSUNA DIFFERENZA
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	<p>CONSENTIRE TUTTE LE OPERAZIONI indicate nelle schede relative agli istituti applicabili ai dipendenti del comparto, tenuto conto, della peculiarita' del rapporto di lavoro a tempo determinato , dalla quale derivano le differenze di disciplina descritte nella presente scheda</p> <p>CONSENTIRE l'intervento manuale dell'operatore nell'assegnare il n.di giorni/ore di permesso disponibili</p>	

CAPITOLO 21 DIFFERENZE DI DISCIPLINA RISPETTO AL PERSONALE CON CONTRATTO DIRIGENZIALE

TIPOLOGIA DI ASSENZA	Riferimenti normativi	DISCIPLINA
LE FERIE	art.17 CCNL 10.04.96 e s.m.i.	<ul style="list-style-type: none"> • Esse sono fruita, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente. • In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo. • All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruita, l'amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse, oltre ai casi previsti per i dipendenti del comparto (vedi scheda n. 1, pag 1), anche nel caso che l'amministrazione receda dal rapporto .
LA MALATTIA	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20 CCNL 10.04.96 • Art. 9 CCNL 12.02.20202 	NESSUNA DIFFERENZA
LE ASSENZE PER RECUPERO TERAPEUTICO		I DIRIGENTI non sono titolari delle agevolazioni previste a tale scopo per i dipendenti del comparto
LE CURE TERMALI	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 16 L 412/91 • Art. 13, comma 6 L.638/83 • Art. 22 L.724/94 	NESSUNA DIFFERENZA
GLI INFORTUNI		NESSUNA DIFFERENZA

SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO	Art. 20 CCNL 10.04.96	NESSUNA DIFFERENZA
GLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' SINDACALE	<ul style="list-style-type: none"> • CCNQ del 07.08.98 e s.m.i. 	Il diritto di partecipare, in idonei locali, durante l'orario di lavoro, ad Assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione spetta fino ad un massimo di 12 ore pro-capite
PERMESSI RETRIBUITI	Art. 18 CCNL 10.04.96	<ul style="list-style-type: none"> • Non hanno diritto ai permessi studio • Spettano 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo
PERMESSI PER ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE ENTI LOCALI	Art. 79 D.Lgs. 267/00 e s.m. i	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER ESPLETAMENTO DI FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE	<ul style="list-style-type: none"> • Art.11 L. 287/51 • Art. 2-bis del D.L. 31/78 	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER COMPARE IN GIUDIZIO	Art. 144 Codice di procedura civile	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE	Art.9 DPR 194/2011	NESSUNA DIFFERENZA
I PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI GRAVI	<ul style="list-style-type: none"> • L.104/92 e s.m. i. • D.LGS.151/01 e s.m. i. • L.53/2000 e s.m.i 	Possono fruire dei permessi di cui all'art. 3, comma 3 L. 104 SOLO A GIORNATA INTERA non ad ore

PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI GIUDICE ONORARIO O VICE PROCURATORE ONORARIO	D.M. 7.7.1999	NESSUNA DIFFERENZA
PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI GRAVI	Art. 42 – comma 5-quater - del D.Lgs. 151/2001	NESSUNA DIFFERENZA
PERMESSI SOGGETTI A RECUPERO		NON SPETTANTI
I CONGEDI	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4 – comma 4 – L. n. 53/2000 • Regolamento di cui al Decreto n. 278/2000 • Art. 42 e 34 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. 	NESSUNA DIFFERENZA
LE ASPETTATIVE	Art.19 CCNL 10.04.96	<ul style="list-style-type: none"> • L'aspettativa per motivi personali deve avere durata complessiva non superiore a 12 mesi nell'arco del QUADRIENNIO • NON sono previste ECCEZIONI alla regola del DIVIETO DI CUMULO DELLE ASPETTATIVE
IL SERVIZIO MILITARE	Art. 21 CCNL 23.12.99	Richiamo alle armi: spettano 2 mesi di congedo straordinario, durante il quale maturano il trattamento economico fondamentale, indennità integrativa speciale e tredicesima mensilità, cui fa seguito l'ordinaria aspettativa
IL SISTEMA INFORMATICO DEVE	CONSENTIRE TUTTE LE OPERAZIONI indicate nelle schede relative agli istituti applicabili ai dipendenti del comparto, tenuto conto, della peculiarità del rapporto di lavoro della dirigenza , dalla quale derivano le differenze di disciplina descritte nella presente scheda	