



ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE

Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza

(Legge 17.7.1890 n.6972 – R.D. 7.6.1928 n.1353)

00147 ROMA - Piazzale Antonio Tosti, n.4

REGOLAMENTO CONCERNENTE L'ORARIO DI LAVORO, FERIE, PERMESSI E MALATTIE del PERSONALE DIPENDENTE

dell'ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE

11 GIU. 2007

REGOLAMENTO CONCERNENTE L'ORARIO DI LAVORO del PERSONALE DIPENDENTE dell'ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE

PREMESSA

La vigente normativa contrattuale prevede una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. La varietà dei casi configurabili è talmente vasta e soggetta a discrezionalità nella concessione, da verificarsi la necessità dell'adozione di un regolamento che consenta agli Uffici preposti un'applicazione uniforme.

Art. 1

TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO

1. Si definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti. La durata massima dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario

2. L'orario di servizio, che attiene alle scelte dell'ente in materia di erogazione dei servizi istituzionali, è affidato alla scelta degli organi dell'Ente, l'orario di lavoro, invece, che attiene alla organizzazione delle prestazioni dei dipendenti, compete ad ogni dirigente e/o Responsabile per la struttura di pertinenza. Di fronte ad un ordine legittimamente diramato dal competente dirigente in materia di articolazione dell'orario di lavoro, il dipendente non ha titolo per sindacare nel merito il contenuto dell'ordine stesso; lo stesso dipendente, pertanto, è tenuto al rispetto puntuale dell'ordine ricevuto nell'ambito della condizione di subordinazione gerarchica della relativa posizione di lavoro e che trova la sua autorevole fonte sia nelle disposizioni del codice civile, sia nelle autorevoli indicazioni dell'ARAN.

3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previa informazione ed eventuale concertazione con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, ai fini dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) **orario flessibile**, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

- b) **orario plurisettimanale**, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento; l'orario giornaliero non potrà superare, di norma, le 9 ore lavorative. Il personale che osservi calendari di lavoro plurisettimanale non è tenuto al rispetto della eventuale fascia oraria di copresenza.
- c) **turnazione**, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dai contratti nazionali;
- d) **utilizzazione in maniera programmata** di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) **priorità nell'impiego flessibile**, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

5. Secondo le indicazioni sopra illustrate, è possibile adattare l'orario alle effettive e variabili esigenze di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività istituzionale e dei relativi servizi, senza aggravii economici a carico del bilancio e senza dover forzare l'applicazione delle regole del lavoro straordinario. Il personale titolare di posizione organizzativa assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidato e ai programmi da realizzare. La compensazione su base bimestrale può avvenire garantendo una presenza giornaliera di almeno 6 ore per i 5 giorni lavorativi settimanali.

6. La presenza del personale nelle strutture è obbligatoria, come orario di servizio, per almeno 4 ore. Nei casi di rientro, fra orario mattutino e pomeridiano deve esserci un intervallo minimo di 30 minuti (l'interruzione dovrà essere evidenziata sul sistema di rilevazione presenze).

7. All'interno di una stessa struttura, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono coesistere più tipologie di orario.

8. Nelle strutture assistenziali, l'articolazione dell'orario di servizio è definita dai responsabili delle strutture, nel rispetto delle norme vigenti, tenuto conto delle esigenze del servizio e, nei limiti del possibile, delle esigenze del personale interessato.

9. Nell'Amministrazione l'attività di servizio si articola su cinque giorni, dal lunedì al venerdì; l'orario di lavoro, fatte salve le eccezioni indicate successivamente, è svolto su un orario continuato antimeridiano di non meno di 4 ore e su due rientri di norma nelle giornate di martedì e giovedì, con la pausa minima di 30 minuti obbligatoria, da effettuarsi dopo il servizio antimeridiano.

10. Eventuali recuperi vanno concordati con il responsabile della struttura o del servizio. Per esigenze documentate di servizio le giornate di rientro possono essere modificate, d'intesa con il responsabile della struttura o del servizio (previa richiesta da far pervenire al proprio diretto superiore almeno due giorni prima e per non più di tre volte al mese).

11. E' possibile concordare con il responsabile della struttura o del servizio tipologie di orario che prevedano un maggior numero di rientri pomeridiani, purché sia garantita la presenza nella fascia oraria obbligatoria nei due giorni sopraindicati.

12. I rientri pomeridiani che si verificheranno alla vigilia delle festività di Natale, Capodanno e Ferragosto possono essere anticipati al giorno precedente, previa comunicazione scritta del responsabile della struttura.

13. Nell'ambito di ciascuna tipologia di orario è consentita ai dipendenti la flessibilità, compatibilmente con l'attività svolta e previa autorizzazione del proprio responsabile, fino a 30 minuti di anticipazione o posticipazione rispetto all'orario di entrata o di uscita.

14. Il personale che lavora su turni deve comunque garantire la sovrapposizione necessaria al passaggio delle consegne.

15. Rispetto all'orario di servizio, e fermo restando l'osservanza dell'orario di lavoro settimanale, sono stabilite, per la Sede Amministrativa, le seguenti fasce di presenza obbligatoria:

- per l'orario antimeridiano 10.00 - 13.30
- per l'orario pomeridiano 14.00 - 15.30

Art. 2

RILEVAZIONE PRESENZE

1. La presenza in servizio e l'orario di lavoro del personale viene rilevata attraverso un sistema automatizzato.

2. L'Ufficio Personale fornirà al tutto il personale al momento dell'immissione in servizio un tesserino magnetico (badge) strettamente personale e non cedibile ad altre persone. Il titolare è responsabile della sua custodia e dovrà denunciarne l'eventuale smarrimento alle autorità preposte e all'Ufficio Personale, chiedendo contestualmente il rilascio di un duplicato.

Il personale interessato ogni volta che entra od esce dalla propria sede di lavoro, deve far rilevare l'evento per il tramite del tesserino.

3. Nel caso in cui, per un evento eccezionale ed imprevedibile (es. dimenticanza o smarrimento del badge), non sia stato possibile effettuare la timbratura, i dipendenti dovranno comunicare tempestivamente all'Ufficio Personale, e comunque entro il primo giorno lavorativo successivo al verificarsi dell'evento, tramite dichiarazione scritta e vistata dal capo struttura, l'orario di servizio svolto nel giorno in questione.

Non è ammessa la giustificazione oltre il termine preindicato. L'omissione di oltre 10 timbrature (nell'anno solare), laddove reiterata e non imputabile a malfunzionamenti del sistema informatico di rilevazione presenze, darà luogo ad avvio di procedimento disciplinare.

4. E' obbligo del dipendente effettuare le timbrature relative alla pausa pranzo.

In ogni caso l'eventuale mancata timbratura verrà calcolata e detratta in automatico dall'Ufficio preposto nella misura prevista.

Art. 3

LAVORO STRAORDINARIO

1. Il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore di programmazione del lavoro e può essere consentito solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e non programmabili, per attività svolte oltre il normale orario di lavoro.

2. Le ore di lavoro straordinario a richiesta del dipendente possono essere compensate con ore libere o riposi giornalieri compensativi, da fruire con modalità concordate con il responsabile della struttura.

3. L'effettuazione delle ore di straordinario deve essere organizzato in modo che l'orario di servizio non superi le 9 ore giornaliere (salvo casi gravi, motivati e documentabili) e può essere occasionalmente continuativa del normale orario di servizio e delle ore di recupero.

4. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Art. 4

TURNAZIONI

Indennità Comparto Enti Locali

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per orario notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e

secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle previste per le prestazioni effettuate in turno.

8. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore deve essere corrisposto solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL 14/9/2000; l'art.24 concerne la diversa fattispecie del lavoratore che eccezionalmente ed occasionalmente viene chiamato a prestare la propria attività nel giorno del riposo settimanale o in altro giorno festivo e quindi non può trovare applicazione anche nell'ipotesi del lavoro organizzato in turni.

9. Nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale (si tratta del cosiddetto settimo giorno e quindi al di là dell'orario d'obbligo delle 36 ore settimanali) ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese; invece nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle 36 ore settimanali di lavoro dovute abbracci anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

10. I casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non precludono la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è ragguagliato alle ore effettive e non al periodo mensile.

Indennità Comparto Sanità

1. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti all'ex V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari ad euro 4,38.

2. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

3. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

4. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta se le prestazioni fornite non sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, con un minimo di 2 ore.

5. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

Art. 5

FERIE

- 1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.*
- 2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.*
- 3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del contratto 6/7/1995 hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.*
- 4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.*
- 5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.*
- 6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.*
- 7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.*
- 8. Tutti i periodi di ferie vanno concordati con il responsabile di struttura, che terrà sempre conto delle esigenze di servizio, ed in caso di rifiuto deve darne motivazione al richiedente e all'Amministrazione.*
- 9. 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. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.*
- 10. 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 previsti.*
- 11. Le ferie non possono essere fruite ad ore.*
- 12. La concessione delle ferie è subordinata all'inoltro della relativa domanda all'Ufficio Protocollo munita del parere favorevole, o sfavorevole (in questo caso motivato), del responsabile della struttura; di norma la richiesta deve esser presentata almeno 5 giorni antecedenti a quello d'inizio dell'assenza (se si tratta di tre o più giorni di ferie, in caso*

contrario è sufficiente un preavviso di due giorni), salvo i casi di estrema urgenza da giustificare direttamente al Segretario Generale dell'Ente da parte del richiedente, anche al rientro in sede. Il responsabile, ricevuta la richiesta di ferie dal dipendente, è tenuto ad informarlo (tramite controfirma per presa visione sul modulo di richiesta stessa) entro 3 giorni dell'esito della richiesta stessa (salvo i casi di ferie estive) e inoltrare tempestivamente il modulo compilato in ogni sua parte all'ufficio protocollo.

13. Con il Decreto legislativo n. 66/2003 è stato confermato il diritto di ogni lavoratore ad usufruire di almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite e l'impossibilità di sostituirle con la relativa indennità per ferie non godute (salvo i casi specificamente previsti da disposizioni di legge), viene invece introdotta la possibilità di diluire il periodo di fruizione delle ferie nell'arco di 18 mesi, con il vincolo che almeno due settimane di ferie devono essere fruite consecutivamente, ma solo in caso di richiesta del lavoratore, nell'anno di maturazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 2109 c.c che stabilisce che il periodo di ferie deve essere possibilmente continuativo, tenuto conto delle esigenze di servizio.

15. Al fine di garantire il regolare funzionamento dei servizi, il dirigente o responsabile del servizio deve predisporre entro il 15 maggio di ogni anno il piano ferie e comunicarlo all'Ufficio Personale per l'approvazione da parte del Segretario Generale.

Art. 6

MALATTIA

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto 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.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di cui sopra, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. I periodi di assenza per malattia, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

4. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti al secondo comma non sono retribuiti.

5. L'assenza per malattia deve essere comunicata al proprio reparto o al proprio diretto Responsabile (anche tramite l'utilizzo dell'utenza mobile al predetto assegnata dall'Ente) che dovrà darne comunicazione all'Ufficio del Personale entro le ore 8.30: il personale non turnista dovrà comunicarlo tempestivamente e comunque al massimo entro 30 minuti da quando avrebbe dovuto avere inizio l'attività lavorativa. Il personale turnista è tenuto ad avvisare il proprio reparto con un congruo anticipo rispetto all'inizio della turnazione per poter consentire

l'adozione di misure straordinarie. Tali adempimenti sono previsti anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

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

7. Il dipendente ha inoltre l'obbligo di comunicare la prognosi al responsabile della struttura e/o del servizio, di norma entro le prime cinque ore di assenza. Qualora tale termine scada il giorno festivo il dipendente è tenuto a fornire detta comunicazione al proprio diretto responsabile sull'utenza telefonica mobile ad esso assegnata dall'Ente.

8. L'Istituto Romano di San Michele dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

9. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva (contestualmente alla comunicazione dell'inizio dello stato di malattia) comunicazione eventualmente anche tramite fax al n. 06/5120986, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. 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 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

11. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente, su apparecchio telefonico munito di segreteria telefonica (il cui numero verrà comunicato al più presto tramite avviso pubblico), o all'Ufficio Protocollo tramite fax al n. 06/5120986. La certificazione attestante una visita medica di controllo, e/o altri motivi di assenza dal proprio domicilio nelle fasce di reperibilità, non basta a giustificare l'assenza stessa, se non si forniscono anche motivi di improrogabilità. Occorre l'ulteriore attestazione della necessità assoluta e indifferibile di essersi dovuto assentare in quello specifico momento. (Cassazione n. 27429 del 13 dicembre 2005).

12. Casi di interruzione del servizio (superiore al 50 % dell'orario da svolgere) dovuti ad improvviso malore del dipendente, insorto durante l'orario di lavoro del medesimo, non saranno computati come malattia né si farà seguito al recupero delle ore non lavorate previa attestazione medica della necessità di cure e/o riposo.

Art. 7

PERMESSI BREVI

1. Il dipendente, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente e/o responsabile preposto all'Ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà del lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue, salvo esigenze particolari che il dirigente di volta in volta valuterà

2. Operativamente il dipendente deve fare richiesta del permesso al Capo Servizio, su apposito modulo, specificandone le motivazioni. La richiesta deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di

particolare urgenza o necessità, per consentire al Dirigente e/o responsabile di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del servizio.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione (in tali permessi brevi vanno ricomprese le assenze per visite mediche, prelievi di sangue, vaccinazioni, ecc.,).

4. Il dipendente non può chiedere di decurtare dal proprio conto ferie i permessi fruiti che possono solo essere recuperati con prestazioni straordinarie debitamente autorizzate dal responsabile del servizio

5. Al di fuori delle tipologie sopra indicate è consentito lasciare il posto di lavoro solo per motivi di servizio, previa autorizzazione, e le ore di servizio esterno verranno puntualmente quantificate previa comunicazione del proprio capo servizio attraverso l'inserimento manuale delle ore comunicate nel programma informatico di rilevazione presenze.

Art. 8

PERMESSI RETRIBUITI

La concessione dei permessi avviene su presentazione di formale richiesta avanzata dal dipendente, di norma almeno 3 giorni prima della fruizione del beneficio; deve essere vistata dal Responsabile dell'Ufficio dove il dipendente opera, al fine di consentire al Responsabile l'adozione delle necessarie misure organizzative.

La concessione dei permessi è subordinata alla produzione di idonea documentazione che certifichi il verificarsi dell'evento che dà titolo alla fruizione del beneficio.

Il relativo giustificativo, dovrà inderogabilmente pervenire all'Ufficio Protocollo entro i 3 giorni lavorativi successivi al rientro in servizio, pena la revoca del permesso e contabilizzazione dell'assenza in conto ferie.

La concessione dei permessi retribuiti, non può avvenire di norma, al di fuori dei casi di seguito elencati (art. 19 CCNL Enti Locali, art. 21 CCNL Comparto Sanità) da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno; ovvero, (esclusivamente per il personale del comparto sanitario pubblico) anche per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio;

b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli, con riferimento alla seguente casistica:

- ❖ Assenza determinata dall'esigenza del dipendente di effettuare visite mediche o prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici con obbligo di produrre certificazioni mediche.
- ❖ Assenza del dipendente dovuta all'effettuazione di terapie fisiche su prescrizione di strutture del SSN.
- ❖ Accompagnare a visite specialistiche ed esami del coniuge, convivente o altro componente il nucleo familiare non autosufficiente o minore di anni 18.
- ❖ Vaccinazione obbligatoria del figlio (max anni 12) su presentazione di attestazione del SSN.
- ❖ Funerali di parenti di 3° grado (zio-nipote-pronipote-bisnonno), solo per la partecipazione al funerale.
- ❖ Effettuazione di testimonianza per fatti non d'ufficio. Su presentazione di invito.

- ❖ *Per gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità. Produzione di apposita dichiarazione dell'autorità competente.*
- ❖ *Inserimento figlio all'asilo nido, scuola materna o primaria di primo grado: tre giorni all'anno. La concessione è subordinata alla dichiarazione dell'Istituto presso il quale il bambino viene inserito.*

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. La richiesta di autorizzazione a fruire dei suddetti permessi, qualora fossero già state accordate, essere annualmente rinnovata entro il 30 settembre di ogni anno.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 9

MATERNITA' E PATERNITA'

Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971^(ora art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977^(ora art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001), spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971^(ora art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente a detto periodo di astensione e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 2 e 3, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971^(ora art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.

La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 5, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10^(Ora art. 16 D.Lgs. 151/2001 e art. 17, comma 2) possono essere utilizzate anche dal padre.

Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della Legge 1204/1971, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

SCHEDE RIEPILOGATIVE

DELLA DISCIPLINA DEI PERMESSI E DEI CONGEDI PER LA MATERNITA'E PATERNITA'

CONGEDI PER LA MATERNITA'

Artt. da 16 a 31 del d. lgs. 151 del 2001

Soggetti aventi diritto:

- a) lavoratrici madri, con attività lavorativa in atto;
- b) lavoratrici madri, entro 60 giorni dalla cessazione di un rapporto di lavoro (anche a tempo determinato) (art. 24, commi 2 e 3; art. 57 d. lgs. 151 del 2001)
- c) lavoratori padri, con attività lavorativa in atto; hanno diritto a 3 mesi di congedo (o al periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice) dopo il parto solo in caso di grave infermità o morte della madre o abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre (art. 28 del d. lgs. 151 del 2001)
- d) genitori adottanti o affidatari, con attività lavorativa in atto; madri o padri (nel solo caso in cui la madre abbia rinunciato, se ne aveva diritto, a fruirne o sia deceduta oppure il bambino gli sia stato affidato in via esclusiva) per i tre mesi successivi alla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino di età non superiore a 6 anni (artt. 26 e 31 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punti 3.4 e 3.4.7; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 4; Dipartimento F.P. circolare n. 14/00 del 16.11.2000);
- e) nel caso di affidamento o di adozione internazionale, spetta anche se il minore ha superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età (art. 27, comma 1, d.lgs. n. 151 del 2001)

Periodi di congedo:

- a) periodo normale: 2 mesi predenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e i 3 mesi successivi al parto; (art. 16, lett. a, b, , d lgs. n. 151 del 2001)
- b) anticipazione del periodo di astensione: nei casi previsti dall'art. 17 del d. lgs. 151 del 2001, per la durata (per periodi anche frazionabili) determinata dal Servizio

ispettivo del Ministero del Lavoro, e sino al periodo di astensione di cui alla lett. a); art. 7 e 12 del d. lgs. 151 del 2001)

- c) *flessibilità*: l'astensione obbligatoria può essere limitata anche ad un solo mese precedente la data presunta del parto, con spostamento del periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che, pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo (art. 20 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 1.1; Ministero del Lavoro, circolare n. 43 del 7.7.2000; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 4; circolare n. 152 del 4.9.2000; circolare n. 8 del 17.1.2003)
- d) *parto prematuro*: i giorni non fruiti del congedo di maternità precedenti la data presunto del parto, si aggiungono ai tre mesi successivi al parto stesso (art. comma 1, lett. d) del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000; circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 3.3.2); INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 5))
- e) *qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro in casa del figlio.* (Art. 17, comma 3, del ccnl del 14.9.2000). E' opportuno che la madre produca una idonea certificazione medica.

Trattamento economico: spetta l'intera retribuzione in godimento, ivi compresa la retribuzione di posizione, per tutto il periodo del congedo di maternità (art. 17, comma 4, del ccnl del 14.9.2000; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 3.6; n. 49 del 27.11.2000; Dipartimento Fun. Pubbl. circolare n. 14 del 16.11.2000)

Il trattamento economico di maternità spetta alle madri anche nei seguenti casi (artt. 24 e 57 del d. lgs. n. 151 del 2001):

- a) *se il periodo di astensione obbligatoria decorre entro i 60 giorni dalla interruzione di un precedente rapporto di lavoro (per esempio, a termine); ricomprende sia i due mesi precedenti sia i tre mesi successivi al parto; (Il relativo trattamento dovrebbe essere pari all'80% della retribuzione).*
- b) *se l'interruzione del rapporto di lavoro (ad esempio per scadenza del termine) interviene durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio di maternità; in tal caso il trattamento economico è corrisposto per intero (100%) anche per il periodo residuo di maternità (successivo alla scadenza del rapporto a termine).*

Il trattamento economico dei casi a) e b) ha natura indennitaria; ciò vale per escludere che i periodi di pagamento possano dar luogo all'insorgere di ulteriori diritti (ferie, tredicesima mensilità, ecc).

CONGEDO PARENTALE (Astensione facoltativa)

Artt. da 32 a 38 del d. lgs. n. 151 del 2001

Soggetti aventi diritto: genitori naturali, genitori adottivi, "genitore solo", affidatari
Il congedo può essere fruito da ogni genitore anche se l'altro non ne ha diritto. (art. 32, comma 4, d.lgs.n.151 del 2001)

Durata dei periodi di congedo parentale:

a) periodi individuali (fruiti da parte di uno dei due genitori)

a.1) madre: non superiore a 6 mesi

- b) 30% della retribuzione, per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), senza vincoli di reddito;
- c) per i periodi di congedo eccedenti i 6 mesi (e fino agli 11 mesi complessivamente spettanti ai genitori), 30% della retribuzione, se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno) (INPS circolare n. 33 del 17/2/2004, punto 1)
- d) Se il reddito è superiore ai limiti fissati, il richiedente ha diritto di usufruire del congedo, ma non al trattamento economico.

Trattamento economico per congedi riferiti a bambini adottati o affidati di età compresa tra 6 e 8 anni. (Art.36, comma 3 del d.lgs.n.151 del 2001; art. 17, commi 5 e 7 del ccnl del 14.9.2000; INPS circolare 33 del 17/2/2004, punto 2)

- a) indipendentemente dalle condizioni di reddito, il 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, tra entrambi i genitori, se richiesto entro i tre anni dall'ingresso in famiglia;
- b) 30% della retribuzione, per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), sempre senza vincoli di reddito e se richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia;
- c) subordinatamente alle condizioni di reddito per i congedi richiesti dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore;
- d) Se il reddito è superiore ai limiti fissati, per i periodi richiesti oltre i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, il richiedente ha diritto di usufruire del congedo, ma non al trattamento economico.

Trattamento economico per congedi riferiti a bambini adottati o affidati di età compresa tra 6 e 12 anni. (Art.36, comma 3 del d.lgs.n.151 del 2001; art. 17, commi 5 e 7 del ccnl del 14.9.2000; INPS circolare 33 del 17/2/2004, punto 3)

- a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il terzo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;
- b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), senza vincoli di reddito;
- c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese): 30% della retribuzione se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno)
- d) Superati i tre anni dall'ingresso in famiglia non spettano né congedo né indennità (neppure subordinatamente alle condizioni reddituali)

Esempio: in caso di adozione di un bambino di 11 anni, il vincolo della fruibilità del congedo parentale entro i primi tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino, consente di utilizzare il congedo sino al 14° anno.

(INPS circolare n. 33 del 17 febbraio 2004, punto 3; INPDAP circolare n. 49 del 27 novembre 2000, punto 4, lett. B).

Congedo parentale in caso di parto gemellare o plurigemellare

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del d.lgs. n.151 del 2001 (per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori).

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di adozioni o affidamenti (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

(INPS, messaggio n. 569 del 27 giugno 2001; circolare n. 8 del 17 gennaio 2003 punto 8; INPDAP, informativa n.15 del 11 marzo 2003 punto 2.4)

Congedo parentale e tredicesima mensilità

I periodi di congedo parentale, sia quelli retribuiti al 100% che quelli retribuiti al 30%, non sono utili ai fini della tredicesima mensilità (art. 34, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001 e art. 17, comma 5, del ccnl del 14.9.2000)

Congedo parentale e ferie

Solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione delle ferie; per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge. (art. 17, comma 5, del ccnl del 14.9.2000; art.34, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001).

Interruzione del congedo parentale

La malattia del genitore insorta durante la fruizione del congedo parentale, interrompe la fruizione del congedo a domanda dell'interessato.

Il congedo parentale può essere fruito, per il periodo residuo, dopo la malattia (a domanda dell'interessato)

(circolare INPS n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 5, lett. a)

"Genitore solo":

Gli ulteriori mesi riconoscibili al "genitore solo" dopo il sesto mese (quindi dal settimo al decimo, anche se fruiti entro il terzo anno) possono essere retribuiti nella misura del 30% a condizione che sussistano i requisiti di reddito in precedenza indicati.

La condizione di "genitore solo" (art. 32, comma 1, lett. c) del d.lgs.n.151 del 2001) nel caso di "ragazza madre" o di "genitore single" si realizza solo a condizione che non vi sia stato il riconoscimento da parte dell'altro genitore.

La stessa condizione, nel caso di genitori divorziati, si realizza solo se nella sentenza di separazione risulti l'affidamento del figlio ad un solo genitore (INPS, circolare n. 8 del 17 gennaio 2003 punto 1; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000 punto 1.3).

Divieto di cumulo e incompatibilità

Il congedo parentale non può essere fruito da un genitore quando l'altro sta contestualmente fruendo del congedo straordinario di due anni, di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001 (vedi, anche, scheda n. 5).

Il padre lavoratore non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale.

La facoltà di fruizione del congedo parentale è esclusa in caso di morte del bambino o di interruzione della gravidanza.

(INPS circolare n. 109 del 6 giugno 2000; circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2)

*Periodi di riposo (Permessi per allattamento)
Artt. da 39 a 46 del d. lgs. n. 151 del 26.3.2001*

Soggetti beneficiari: madre lavoratrice dipendente; padre lavoratore dipendente, genitori adottivi o affidatari (secondo la specificazioni di seguito illustrate)

La lavoratrice madre ha diritto, dopo la fruizione del periodo di astensione obbligatoria, nel

primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo (per allattamento) per ogni giornata lavorativa pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili (1+1)

Se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore il periodo di riposo è di un'ora (1/2+1/2). (Art. 39 d. lgs. n. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5; INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2; circolare n. 109 del 2000, punto 2.1))
I periodi di riposo sopra specificati (di due ore o di un'ora) sono ridotti della metà se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituiti dal datore di lavoro (art. 39, comma 3, d. lgs. n. 151 del 2001)

Parto plurimo: i periodi di riposo spettanti sempre nel primo anno di vita dei bambini sono raddoppiati (2+2 oppure 1+1); le ore aggiuntive possono essere fruiti anche dal padre lavoratore (art. 41 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 6.1.1; circolare n. 49 del 2000, punto 5; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 2.2)

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi (per allattamento) nelle seguenti ipotesi:

- a) affidamento del minore al solo padre;*
- b) decesso o grave malattia della madre;*
- c) rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente;*
- d) quando la madre lavoratrice non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, imprenditrice, coltivatrice diretta, parasubordinata, libera professionista, ecc. In tal caso il padre fruisce dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto e sempre che la madre non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo tale periodo, del congedo parentale (INPS circolare n. 8 del 2003, punto 2).*

Il numero delle ore spettanti al padre (2 oppure 1) è determinato sempre in relazione al suo orario di lavoro

E' escluso il diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa, fatta salva l'ipotesi di grave infermità di cui alla lett. b).

(art. 40, d. lgs. n. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5; INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2; circolare n. 109 del 2000, punto 2.1).

Il padre lavoratore non può fruire dei permessi durante il periodo di congedo di maternità e/o parentale della madre e neppure nei casi in cui la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2).

Il padre lavoratore può fruire delle ore aggiuntive derivanti dal raddoppio delle ore per allattamento in caso di parto plurimo (art. 41 del d. lgs. 151 del 2001), ma non nei casi in cui la madre non è lavoratrice oppure se sia lavoratrice autonoma (INPS circolare n. 8 del 17.1.2003, punto 2)

Genitori adottivi e affidatari: i periodi di riposo per allattamento spettano anche alle madri o ai padri adottivi o affidatari, nel rispetto delle stesse regole ed entro il primo anno di vita del bambino.

(art. 45 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 4, lett. c).

La Corte Costituzionale con sentenza n. 104 del 2003 ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. N. 151 del 2001 stabilendo, quindi, il diritto alla fruizione dei permessi, da parte dei genitori adottivi o affidatari, anche nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del bambino.

Trattamento economico e previdenziale

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti (INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 6.2; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5, lett. b) ultimo capoverso; Dipartimento F.P. circolare n. 14/00 del 16.11.2000)

Congedi per malattia del figlio

Artt. da 47 a 52 del d. lgs. 151 del 2001; art. 17, comma 6, CCNL 14.9.2000

Soggetti beneficiari: entrambi i genitori, alternativamente (sia naturali che adottivi o affidatari)

Genitori naturali, periodi e durata dei congedi:

a) nei primi tre anni di vita del bambino, dopo il periodo di congedo per maternità: senza limiti temporali (art. 47, comma 1)

b) dal quarto anno di vita e sino all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio (art. 47, comma 2)

(INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 3; circolare n. 24 del 29.5.2000)

Genitori adottivi o affidatari, periodi e durata dei congedi:

a) nei primi sei anni di vita del bambino: senza limiti temporali (art. 50, comma 2)

b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio; (art. 50, comma 2)

c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia (art. 50, comma 3) alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno)

Trattamento economico: i primi trenta giorni dei congedi indicati nelle precedenti lettere a), fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, (anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro); i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari. (CCNL del 14.9.2000, art. 17, comma 6).

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti; non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno di cui alle precedenti lettere b. Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza. (INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 5.2)

Ferie e tredicesima mensilità: i periodi (trenta giorni) di congedo per malattia del bambino retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e non sono utili ai fini della tredicesima mensilità (art. 48, comma 1, d. lgs. 151/2001 e art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000)

La malattia del figlio comportante il ricovero ospedaliero, debitamente documentata, a richiesta del genitore, interrompe la fruizione delle eventuali ferie in godimento per i periodi previsti dall'art. 47, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001 (art. 47, comma 4, D.Lgs. 151/2001). Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non trovano applicazione le disposizioni legali e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (art. 47, comma 5, D.Lgs. 151/2001).

Congedi per malattia del figlio

Artt. da 47 a 52 del d. lgs. 151 del 2001; art. 17, comma 6, CCNL 14.9.2000

Soggetti beneficiari: entrambi i genitori, alternativamente (sia naturali che adottivi o affidatari)

Genitori naturali, periodi e durata dei congedi:

a) nei primi tre anni di vita del bambino, dopo il periodo di congedo per maternità: senza limiti temporali (art. 47, comma 1)

b) dal quarto anno di vita e sino all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio (art. 47, comma 2)

(INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 3; circolare n. 24 del 29.5.2000)

Genitori adottivi o affidatari, periodi e durata dei congedi:

a) nei primi sei anni di vita del bambino: senza limiti temporali (art. 50, comma 2)

b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio; (art. 50, comma 2)

c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia (art. 50, comma 3) alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno)

Trattamento economico: i primi trenta giorni dei congedi indicati nelle precedenti lettere a), fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, (anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro); i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari. (CCNL del 14.9.2000, art. 17, comma 6).

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti; non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno di cui alle precedenti lettere b. Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza. (INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 5.2)

Ferie e tredicesima mensilità: i periodi (trenta giorni) di congedo per malattia del bambino retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e non sono utili ai fini della tredicesima mensilità (art. 48, comma 1, d. lgs. 151/2001 e art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000)

La malattia del figlio comportante il ricovero ospedaliero, debitamente documentata, a richiesta del genitore, interrompe la fruizione delle eventuali ferie in godimento per i periodi previsti dall'art. 47, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001 (art. 47, comma 4, D.Lgs. 151/2001). Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non trovano applicazione le disposizioni legali e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (art. 47, comma 5, D.Lgs. 151/2001).



ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE

00147 Roma - Piazzale Antonio Tosti, 4

Roma, li

All'Ufficio del Personale

– S E D E –

..... sottoscritt.....

inoltra istanza al fine di ottenere ferie ordinarie di giorni possibilmente:

- il giorno
- periodo dal al

Firma del Dipendente

.....

Visto per autorizzazione del Dirigente o del Responsabile:

Motivazioni e/o Annotazioni

Firma del Dirigente o del Responsabile

.....

Data

Firma del dipendente per presa visione:

.....

Spazio riservato all'Ufficio Protocollo.