



# PERMESSI <sup>e</sup> ASPETTATIVE

nel comparto  
sanitario **2019**



## Indice

Ferie.....	2
Ferie e riposi solidali .....	5
Rischio radiologico.....	6
Permessi retribuiti .....	6
Congedi per le donne vittime di violenza .....	8
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....	9
Permessi brevi .....	10
Congedi per la Formazione .....	11
Diritto allo Studio .....	12
Dottorato in Ricerca.....	14
Incarichi elettorali .....	14
Permessi per Consiglieri e/o Amm. Locali .....	15
Permessi e aspettative per attività di Volontariato .....	17
Permessi Donazione sangue .....	20
Permessi Donazione di midollo osseo.....	20
Permessi testimone o giudice popolare .....	21
Permessi ai portatori di handicap .....	21
Festività .....	21
Malattia .....	22
Patologie gravi.....	25
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.....	26
Infortunio, malattie professionali e infermità dovute a cause di servizio ..	28
Aspettative.....	28
Aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali.....	31
Aspettativa per gravi motivi familiari .....	31
Aspettativa per educazione e assistenza dei figli .....	33
Aspettativa e permessi per assistere persone portatrici di handicap.....	34
Congedo straordinario retribuito .....	35
Congedo per Invalidi Civili .....	38
Tutela dei dipendenti portatori di handicap .....	38
Congedo di maternità .....	40
Congedi per i genitori .....	41
Malattia del bambino .....	43
Congedo di paternità .....	44
Adozioni e Affidamenti .....	45
Lavoro notturno .....	46
Personale Part-Time.....	46
Personale a Tempo Determinato.....	47

### ATTENZIONE

Le assenze, le richieste di permessi o di concedi sono regolamentati dalla Legge e dai contratti Collettivi.

I datori di lavoro e i Lavoratori sia nel concederli che nel fruirne, sono tenuti al rispetto di apposite procedure prefissate dai contratti collettivi o dai contratti integrativi.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

*Tutti i Diritti sono riservati.  
È vietata la riproduzione anche parziale  
e con qualsiasi strumento.*

## FERIE

Una delle più tipiche ipotesi giustificative delle assenze dal lavoro è costituita dal diritto delle ferie.

Il diritto alle ferie risponde alla finalità di assicurare ai lavoratori subordinati un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale sia loro possibile reintegrare le proprie energie psicofisiche; si tratta quindi di un istituto finalizzato a tutelare il diritto alla salute, e a soddisfare le esigenze psicologiche personali, nonché quelle sociali e familiari.

Per questi motivi, infatti, il comma 3 dell'art. 36 della Costituzione, stabilisce la irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali retribuite. Il codice civile, all'art. 2109, prescrive a sua volta, che tale periodo deve essere "possibilmente continuativo" e che la sua durata è stabilita da Leggi, dai C.C.N.L., dagli usi.

Ciò significa che il diritto del lavoratore a fruire di ferie annuali è indisponibile da parte del lavoratore stesso, ovvero non suscettibile di rinuncia da parte del medesimo.

Come sancito anche dalla Corte di Cassazione, con sentenza del 25 luglio 2000 n° 9760, deve ritenersi, pertanto nullo ogni patto di rinuncia preventiva all'esercizio di suddetto diritto che sia volto a compensare, oltre che la prestazione di lavoro, anche il danno determinato dalla protrazione ininterrotta delle attività lavorative oltre il limite annuale.

Generalmente il diritto alle ferie matura in relazione al periodo di servizio prestato dal lavoratore, ovvero sin dalla data di assunzione. Inoltre, oltre che durante il periodo di svolgimento di effettivo servizio, la maturazione delle ferie viene garantita anche nel caso di particolari eventi:

In sintesi si ricorda che il diritto alle ferie annuali matura anche durante:

- I periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio;
- I periodi di assenza dal lavoro per malattia e infortunio;
- I periodi di assenza dal lavoro per l'adempimento di funzioni presso i seggi elettorali;
- I permessi retribuiti previsti per legge;

In determinate circostanze, al verificarsi di alcuni istituti, il diritto alle ferie viene meno, in particolare si fa riferimento ai:

- Periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) come previsto dall'art 34, comma 5 D.Lgs 151/2001;
- Periodi di assenza durante le malattie del bambino come stabilito dall'art 48, del D.Lgs 151/2001;
- Periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa.

Nel comparto sanità le giornate di ferie sono stabilite per ciascun anno solare in:

- In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi;
- In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi;
- Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni comprensivi dei tempi determinati, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
- 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. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo

Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.

Esse sono fruito nel corso dell'anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

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. Il dipendente può frazionare le ferie in più periodi compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti: sono assicurati comunque, se richiesti, almeno 15 giorni lavorativi continuativi di ferie nel periodo 01 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno - 15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In caso di indifferibili e documentate esigenze di servizio che non abbiamo reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie non ancora fruito verranno poste in liquidazione a cura dell'Azienda solo nel caso in cui non siano state usufruite per esigenze di servizio.

Le ferie in corso di godimento vengono sospese in caso di malattia protrattasi per più di 3 giorni oppure in caso di ricovero ospedaliero, oppure da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi previsti dal CCNL.

Il dipendente in questi casi deve darne tempestiva comunicazione al proprio Ente.

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

### **FERIE E RIPOSI SOLIDALI**

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Le giornate di ferie cedibili sono quelle nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie:

- 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni;
- 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo sta-

to di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

## RISCHIO RADIOLOGICO

Al personale esposto alle radiazioni ionizzanti competono ulteriori 15 giorni continuativi da fruire entro l'anno solare, modulati diversamente se la prestazione lavorativa è su 5 o 6 giorni:

- prestazione lavorativa su 5 giorni = 13 giorni di congedo
- prestazione lavorativa su 6 giorni = 15 giorni di congedo

## PERMESSI RETRIBUITI

### 1. per matrimonio

il dipendente è tenuto ad avanzare richiesta di concessione del permesso con almeno 20 giorni di preavviso. Tale permesso, corrispondente a 15 giorni consecutivi, goduto in un'unica soluzione, può essere effettuato anche entro i 45 giorni successivi all'evento. Il certificato di matrimonio deve essere inviato tempestivamente al competente Ufficio.

### 2. per concorsi, esami, convegni, corsi di aggiornamento

sono concessi 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi o ad esami, per il conseguimento di titoli legalmente riconosciuti o per aggiornamento professionale facoltativo che abbiano connessione con l'attività di servizio degli Enti dei Comparti Sanità limitatamente ai giorni di svolgimento della prova e per aggiornamento professionale facoltativo, comunque connesso con l'attività di servizio. Il dipendente è tenuto ad avanzare richiesta di norma 30 giorni prima dall'utilizzo del permesso.

## 3. Per lutto

sono concessi 3 giorni consecutivi lavorativi per l'evento luttuoso, la cui decorrenza può non coincidere con il giorno dell'evento stesso, da utilizzarsi entro sette giorni dal decesso e riguardante:

- coniuge, anche legalmente separato, convivente (unioni civili e patti di convivenza Legge 76/2016);
- genitori, figli (parenti di I° grado),
- fratelli, sorelle, nonni diretti, nipote e/o figlio/a della figlia/o (parenti di 2° grado), suoceri, generi, nuore, patrigno e matrigna con figliastri, figli del coniuge in caso di seconde nozze (affini di 1° grado).

Il periodo di ferie viene interrotto dall'evento luttuoso

## 4. Motivi personali

A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli. Gli stessi possono essere goduti anche frazionati per un massimo di 18 ore.

Il permesso può essere fruito anche per la durata dell'intera giornata lavorativa, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 7 ore e 12 minuti in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali o 6 ore in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni settimanali. Non è più prevista la necessità di documentare le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione va comunque indicata nella richiesta.

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

### CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

La dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e su richiesta del lavoratore il rapporto da tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il congedo può essere cumulato con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia per un periodo di ulteriori trenta giorni di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001.

### ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili **su base sia giornaliera che oraria**, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi orari non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del periodo di computo, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza pari a 7 ore e 12 minuti in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali o 6 ore in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni settimanali.

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesi-

ma decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso in proporzione alla prestazione lavorativa.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione che viene inoltrata all'Azienda o Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

### PERMESSI BREVI

Per comprovati motivi personali o familiari, i dipendenti possono ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio,

brevi permessi non superiori alla metà dell'orario giornaliero, nel limite massimo annuo di 36 ore.

La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.

Ogni permesso dovrà essere integralmente recuperato di norma il mese successivo, in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione

### CONGEDI PER LA FORMAZIONE

- I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli art. 5 e 6 della Legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

- Per la concessione dei congedi i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente 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 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

- La contrattazione integrativa individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui ai commi precedenti.
- Qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'azienda può differire la fruizione fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
- Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

### **DIRITTO ALLO STUDIO**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda – appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi di cui al comma precedente sono concessi per la partecipazione:

- titoli di studio universitari;
- post-universitari;
- scuola di istruzione primaria, secondaria;
- qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.
- Altre tipologie di corsi individuati dalla contrattazione integrativa, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

La concessione dei permessi retribuiti non è condizionata dall'esito dell'esame, ma è necessario che lo stesso venga sostenuto, per cui il datore di lavoro può richiedere apposita documentazione.

I permessi spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, essi sono concessi nella misura massima individuale riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

## CONGEDO DOTTORATO DI RICERCA

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 corrisposti ai sensi del secondo periodo.

Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.

## INCARICHI ELETTORALI

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, i dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi in detto periodo sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativi.

Il dipendente ha pertanto diritto a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Il dipendente il cui orario settimanale di lavoro è articolato su 6 giorni, con riposo fissato nella giornata di domenica, usufruisce di un giorno di riposo compensativo da effettuarsi il primo giorno utile dopo la consultazione elettorale.

Il dipendente il cui orario settimanale di lavoro è articolato su 5 giorni, con riposi fissati nelle giornate di sabato e domenica, usufruisce di due giorni di riposo compensativo da effettuarsi con le suddette modalità.

## PERMESSI PER CONSIGLIERE E/O AMM. LOCALI

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, 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 nei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo del 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 dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte, di organi

esecutivi, di commissioni consiliari o circoscrizionali, di commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze del 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. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

I componenti degli organi esecutivi, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui al precedente comma, 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.

Le assenze dal servizio di cui ai precedenti commi sono retribuite al lavoratore dal datore di lavoro. Gli oneri per i permessi retribuiti sono a carico dell'ente presso il quale i lavoratori dipendenti esercitano le funzioni pubbliche.

I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere documentati mediante attestazione dell'ente presso il quale esercitano le funzioni pubbliche.

Gli amministratori locali, che siano lavoratori dipendenti pos-

sono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

## **PERMESSI E ASPETTATIVE PER ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO**

La Legge stabilisce assenze dal lavoro per quei lavoratori che manifestino la propria volontà di a diverse attività di volontariato.

Le disposizioni riguardanti la tutela dei lavoratori in caso di assenza dal lavoro, per lo svolgimento di attività di volontariato, risponde alla necessità di consentire al lavoratore di svolgere una attività socialmente utile senza che da ciò possa derivare alcun pregiudizio dal punto di vista lavorativo.

### **Volontariato nei Paesi in via di Sviluppo**

I volontari in servizio civile sono quei cittadini che, in possesso delle adeguate competenze tecniche e delle necessarie qualità personali, sono in grado di rispondere alle esigenze presenti nei Paesi in via di sviluppo. Gli stessi devono aver stipulato un contratto di cooperazione della durata di almeno due anni, attraverso il quale si siano impegnati o svolgere attività senza scopo di lucro nei Paesi in via di sviluppo e all'interno di programmi previsti dalla legge.

Coloro i quali abbiano invece stipulato contratti di cooperazione di durata inferiore ai due anni sono definiti come "cooperanti".

Sia i volontari che i cooperanti non possono intrattenere con le organizzazioni non governative rapporti di lavoro subordinato,

in quanto l'attività da essi svolta ha natura esclusivamente autonoma. Il contratto di cooperazione è quindi un contratto di tipo privato per lo svolgimento di una attività di volontariato nell'ambito di un programma di cooperazione con lo svolgimento di un trattamento economico a favore del volontario.

Nel momento in cui il volontario, titolare di un rapporto di lavoro subordinato, svolge la sua attività in ottemperanza del contratto di cooperazione stipulato deve essere considerato, sotto tutti gli aspetti come in assenza non retribuita.

### **Volontari nel soccorso alpino e speleologico**

I volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano (CAI) hanno diritto ad astenersi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni.

Tali operazioni sono costituite da ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo, nonché al recupero dei caduti ed ogni corrispondente attività di addestramento organizzata a carattere nazionale o regionale.

La disposizione normativa, confermata anche dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 1111995, prevede inoltre che tale diritto sia esteso anche al giorno successivo od operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore 24.

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

La retribuzione è corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiederne il rimborso all'istituto di previdenza cui il lavoratore è iscritto.

### **Volontariato nella protezione civile**

La normativa relativa a tale particolare tipologia di assenze

dal lavoro, si rivolge ai lavoratori dipendenti che operino, in qualità di volontari in "gruppi associati di previsione, prevenzione e soccorso" iscritte in appositi elenchi impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento della protezione civile o dalla competente prefettura, sono garantiti da una serie di tutele. In particolare, durante al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno:

- a) la conservazione del posto di lavoro;
- b) il mantenimento del trattamento economico o previdenziale da parte del datore di lavoro;
- c) la copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali secondo le modalità previste dall'art. 4, Legge n.266/1991.

Sono previsti inoltre permessi per le attività di simulazione di emergenza, costituite da prove di soccorso ed esercitazioni di protezione civile e di formazione teorico pratico, autorizzate preventivamente dal Dipartimento della protezione civile, sulla base della segnalazione della competente prefettura.

Per i lavoratori dipendenti si applicano i benefici di cui ai commi precedenti anche in tali circostanze, per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno.

La richiesta al datore di lavoro per l'esonero dal servizio dei volontari dipendenti da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza, deve essere avanzata almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova dagli interessati o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono.

## **PERMESSI DONAZIONE SANGUE**

Il dipendente donatore di sangue e di emocomponenti ha diritto ad astenersi dal servizio per l'intera giornata in cui effettua la donazione, conservando la normale retribuzione giornaliera. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art 8 della Legge 23.04.1981 n. 155. Qualora la donazione non avvenisse per motivi di salute, il dipendente dovrà rientrare in servizio, producendo il giustificativo del centro trasfusionale, delle ore di assenza. La donazione deve essere gratuita e risultare effettuata presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della Salute. Il dipendente è tenuto a produrre al rientro in servizio la relativa documentazione probatoria.

## **PERMESSI DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO**

Il dipendente donatore di midollo ha diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione.

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della Legge 23.04.1981 n. 155. A tal fine al datore di lavoro sono certificati a cura dei servizi che hanno reso le

prestazioni sanitarie l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

## **PERMESSI TESTIMONE O GIUDICE POPOLARE**

Il dipendente ha diritto di assentarsi dal servizio quando citato a comparire in qualità di testimone o Giudice popolare per il tempo necessario.

## **PERMESSI AI PORTATORI DI HANDICAP**

Ai dipendenti portatori di handicap riconosciuto dall'apposita commissione spettano 3 giorni al mese di permesso retribuito fruibili anche in maniera frazionata.

Al personale che assiste un parente entro il terzo grado portatore di handicap riconosciuto da apposita commissione anche non convivente e non ricoverato a tempo pieno sono riconosciuti 3 giorni al mese.

I permessi previsti dal presente articolo non riducono la tredicesima mensilità.

## **FESTIVITÀ**

I dipendenti hanno diritto a non effettuare prestazioni lavorative nei giorni riconosciuti festivi dallo Stato nella ricorrenza del Santo Patrono, nel giorno successivo alla Pasqua e nei giorni 1° gennaio, 6 gennaio, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre.

La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti

con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale o il Santo Patrono, coincidente con il sabato e la domenica, verrà corrisposta l'indennità per il lavoro festivo ed il recupero della giornata entro il mese successivo.

Si precisa inoltre che, per il pagamento delle giornate festive lavorate, non è più in vigore 1/26 della retribuzione mensile, bensì la misura oraria del compenso per lavoro straordinario maggiorata del 30%; nel caso in cui l'attività in giornata festiva fosse prestata in orario notturno, la maggiorazione sarà del 50%.

## MALATTIA

Il dipendente che si assenti a causa di malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione lavorativa, deve darne immediata comunicazione, anche telefonica, al diretto Responsabile.

Il lavoratore, ha l'obbligo sia di consentire la visita di controllo da parte dei sanitari appartenenti alle strutture pubbliche previste dalla legge, sia di fornire le indicazioni sulla propria identità personale, ove richieste dal medico che procede alla visita, essendo questo un pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni.

Allo scopo di rendere possibile il controllo dello stato di malattia da parte delle strutture competenti, il lavoratore è anche soggetto al rispetto dell'obbligo di reperibilità presso il proprio domicilio durante tutto il periodo di malattia comprese le domeniche e i giorni festivi nelle seguenti fasce orarie:

**Lavoratori privati:** dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00, pena l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal comma 14 D.L. 463/1983 convertito in Legge n° 638 del 1983, e integrato dalla contrattazione collettiva.

**Lavoratori pubblici:** dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00, pena l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal comma 14 D.L. 463/1983, convertito in Legge n° 638 del 1983, e integrato dalla contrattazione collettiva.

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

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici connessi ad una situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%;

Nel caso di assenza durante le fasce orarie per visite mediche, specialistiche, di indagini diagnostiche o per altri giustificati motivi, è necessario informare preventivamente l'Amministrazione, la quale potrà richiedere idonea documentazione certificante le ragioni dell'assenza.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e, nel caso di irreperibilità a due successive visite di controllo (domiciliari e/o ambulatoriali) nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo (art. 5 D.L. 463/83 e sentenza C.C. n. 78/1988).

È opportuno puntualizzare che la sanzione non ha natura disciplinare: essa discende unicamente dalla violazione dell'obbligo della reperibilità da parte del lavoratore e su di essa non incide il dato dell'esistenza obiettiva della malattia eventualmente riconosciuta in sede di successivo accertamento ambulatoriale.

Indipendentemente dalle cause che hanno determinato l'assenza al momento dell'accertamento fiscale domiciliare, il dipendente è comunque, tenuto, qualora non riprenda servizio il giorno successivo, a sottoporsi alla visita ambulatoriale secondo le modalità indicate dal medico sull'avviso. Se, tale visita accerta lo stato di malattia in atto, la sanzione di cui sopra, verrà applicata soltanto relativamente al periodo antecedente la visita stessa, deve comunque giustificare l'assenza.

Qualora dal referto medico-legale si rilevi che il dipendente non è stato sottoposto all'accertamento fiscale di malattia in quanto assente dal domicilio, e/o non si è presentato alla successiva visita ambulatoriale, l'Amministrazione procederà a richiedere per iscritto giustificazioni all'interessato.

Qualora queste non siano fornite nei termini assegnati ovvero siano valutate negativamente, con provvedimento del Dirigente del Settore in cui il dipendente presta servizio, si procederà all'applicazione della sanzione economica specificata nel provvedimento e può essere coinvolta anche la responsabilità disciplinare, dandone successiva comunicazione all'interessato a mezzo lettera raccomandata.

Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, sommando tutti i periodi di assenza per malattia intervenuti nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

Nel pubblico impiego al Dipendente spetta l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso ac-

cessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a dieci giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero;

- Intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero;
- Per i successivi 3 mesi al 90% della retribuzione;
- Per i rimanenti 6 mesi al 50% della retribuzione;
- Dopo tale periodo al dipendente che lo richieda può essere concesso, solo in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito.

Le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione **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.

## PATOLOGIE GRAVI

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento".

### **TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE**

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle Leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

#### **Lavoratori Privati**

I lavoratori hanno diritto di assentarsi dal posto di lavoro per tutto il tempo necessario per l'esecuzione del trattamento riabilitativo, che potrà essere articolato anche in più periodi frazionati, e comunque per un periodo non superiore ai 3 anni. Ai fini normativi, economici e previdenziali l'assenza dal servizio è equiparata dalla legge all'aspettativa senza assegni salvo l'esistenza di una disciplina contrattuale più favorevole con una previsione di trattamento economico durante il periodo di assenza.

#### **Lavoratori Pubblici**

- a) I Lavoratori pubblici hanno diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dalla 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 compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni illustrate ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per un totale di 30 giorni.

Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

È fatto divieto di adibire questi lavoratori a mansioni pericolose

## INFORTUNIO, MALATTIE PROFESSIONALI E INFERMITÀ DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di compenso, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione

Il dipendente che abbia contratto un'infermità o riportato lesioni e ritiene che la causa sia da addebitare a motivi di servizio, deve, entro il termine tassativo di 6 mesi dalla data in cui si è verificato il fatto, ovvero da quella in cui è venuto a conoscenza dell'infermità, presentare una domanda scritta all'Amministrazione di appartenenza, per il riconoscimento della causa di servizio con conseguente equo indennizzo.

### ASPETTATIVE

La richiesta deve essere inoltrata con un preavviso minimo di 30 giorni, corredata di idonea documentazione.

I periodi di aspettativa non si cumulano con le assenze per malattie e la stessa non interrompe l'aspettativa.

Il dipendente rientrato in servizio, non può usufruire di un altro periodo di aspettativa fino a quando non siano intercorsi quattro mesi di servizio attivo o sei mesi nel caso di cooperazione e permanenza all'estero del coniuge, ad esclusione del congedo per gravi e documentati motivi di famiglia.

### Si possono richiedere aspettative per:

- a) **per servizio militare o servizio civile sostitutivo:** tale periodo, senza assegni, è utile agli effetti dello sviluppo stipendiale di carriera.
- b) **per richiamo alle armi in tempo di pace:** è attribuito lo stipendio più favorevole tra quello civile e quello militare.
- c) **per motivi personali o di famiglia:** per comprovati motivi può essere concessa, senza assegni, per un periodo massimo di 12 mesi nel triennio. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge/convivente, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto. L'aspettativa sopra citata può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa. In caso di rientro anticipato dall'aspettativa, il dipendente è tenuto a comunicare la data con almeno 15 giorni di preavviso.

- d) per inserimento del bambino al nido e alla scuola materna:** può essere concessa un'aspettativa non retribuita presentando idonea certificazione attestante il periodo necessario all'inserimento. Il periodo è cumulativo con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia.
- e) per vincita di concorso:** può essere concessa al dipendente vincitore di concorso presso altra azienda o enti di altri comparti, per la durata effettiva del periodo di prova. Prima della concessione di tale aspettativa è previsto l'utilizzo delle ferie maturate.
- f) per vincita di incarico o supplenza:** può essere concessa al dipendente vincitore di incarico o supplenza presso azienda o ente del medesimo comparto, ovvero ente o amministrazione di comparto diverso per tutta la durata dell'incarico o supplenza, dietro presentazione di idonea documentazione dalla quale risulti l'arco temporale interessato dall'incarico.
- g) per elezione a cariche pubbliche:** i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.
- h) per cooperazione tecnica con i paesi in via di sviluppo:** è concessa l'aspettativa al personale che ha un contratto almeno biennale per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione con:
- (1) Paesi interessati, nel quadro di accordi bilaterali o multilaterali conclusi con lo Stato italiano;
  - (2) con enti, istituti ed organismi italiani riconosciuti idonei con decreto del Ministero degli affari esteri;

(3) con enti ed organismi internazionali, ai cui programmi lo Stato italiano partecipi o concorra; con il Ministero degli affari esteri.

Il dipendente è tenuto a consegnare, oltre alla domanda, copia del contratto.

### **ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALI E IMPRENDITORIALI**

I dipendenti pubblici possono essere collocati in 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.

### **ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

Aspettativa subordinata alle condizioni previste dal DM 21/07/2000 n. 278, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per un periodo non superiore a due anni senza assegni, continuativo o frazionato nell'arco dell'intera vita lavorativa.

I gravi motivi per i quali questo tipo di aspettativa può essere concesso devono riguardare la situazione personale della famiglia anagrafica del dipendente, dei soggetti di cui all'art. 433 CC (il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori, e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con la

precedenza dei germani sugli unilaterali) anche se non conviventi, dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Si intendono per gravi motivi:

- ❖ le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- ❖ le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- ❖ le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione delle malattie, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- ❖ le situazioni riferite ai soggetti sopra indicati, ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle patologie previste dall'art. 2 del DM 278/2000 e di seguito indicate:
- ❖ patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a periodiche riacutizzazioni;
- ❖ patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- ❖ patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- ❖ patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Possono fruire di questa aspettativa anche i dipendenti i cui

parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili, si trovano nello stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto di recupero predisposto da strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero.

Questa aspettativa è prevista anche nel caso di dipendenti i cui parenti si trovino in condizioni di portatore di handicap che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione.

Ai fini del raggiungimento del limite dei due anni di congedo, si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

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

Il dipendente dovrà tempestivamente comunicare le variazioni delle situazioni dichiarate e se tali situazioni vengano meno riprendere subito servizio.

La data del congedo dovrà essere valutata anche in relazione alla fruizione completa del congedo ordinario maturato e del periodo di congedo richiesto.

### **ASPETTATIVA PER EDUCAZIONE E ASSISTENZA DEI FIGLI**

Ai genitori possono essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età per un massimo di 170 giorni per ciascun bambino ai sensi dell'articolo 1 comma 40 lettera a) della Legge 335/1995

Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione e della carriera ma sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

### **ASPETTATIVA E PERMESSI PER ASSISTERE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (con diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo di prolungamento).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, di minore con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, ma non cumulabili nei mesi successivi, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. Tali permessi retribuiti possono essere fruiti anche in maniera frazionata.

I permessi sopra descritti sono cumulabili con quelli previsti in via generale per l'astensione facoltativa e per la malattia del bambino quando non risulti incompatibile la contemporanea fruizione degli stessi.

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre

o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, ma non cumulabili nei mesi successivi. Tali permessi spettano anche a colui il quale assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'esclusività dell'assistenza, va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona con handicap, si precisa, infine, che, quando nel nucleo familiare sono presenti più persone disabili, il lavoratore può chiedere di moltiplicare i permessi giornalieri.

Il genitore o il familiare lavoratore, che assista con continuità un parente o un affine entro il secondo grado portatore di handicap, con lui convivente, ha il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere la persona in situazione di handicap, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare, con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

### **CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO**

Il congedo straordinario della durata di due anni è usufruibile dai **lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso**

## o in presenza di patologie invalidanti dei primi

- il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- 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 ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Per il conseguimento del congedo da parte degli aventi diritto, è richiesto il riconoscimento della situazione di gravità del soggetto con handicap, accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 104/1992, ad opera delle apposite Commissioni.

Con l'occasione si rammenta che il limite di due anni deve essere conteggiato con riferimento a tutti i beneficiari e per ogni soggetto disabile e che il periodo in questione rientra nell'ambito dei due anni di congedo riconosciuto, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000 n. 53, a ciascun lavoratore dipendente in occasione di gravi e documentati motivi familiari.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi). Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro.

È necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il coniuge, la parte dell'unione civile, i figli, i fratelli/sorelle o i parenti/affini entro il terzo grado del disabile grave.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Per l'accertamento del requisito della "convivenza", si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno.

Per il dipendente permane comunque la possibilità di richiedere periodi di aspettativa per altre esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio, con le modalità già indicate nei rispettivi C.C.N.L..

Il dipendente che usufruisce dei permessi per grave infermità o dei congedi per gravi patologie, deve presentare idonea documentazione del medico specialista o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

### **CONGEDO PER INVALIDI CIVILI**

Al Dipendente invalido civile, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, può essere concesso ogni anno un congedo retribuito straordinario.

La domanda di congedo per cure va rivolta al proprio datore di lavoro previa autorizzazione del medico dell'Azienda A.S.L. di appartenenza, il quale deve certificare che le cure sono collegate all'infermità invalidante ed effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Il periodo di congedo straordinario di 30 giorni anche non continuativi non è computabile, in quanto "ulteriore" al periodo di comporto per malattia previsto dai Contratti Collettivi.

Il trattamento economico è calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

### **TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP**

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per la malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri 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 compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal presente articolo ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa per motivi personali se utilizzata allo stesso titolo.

Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Il lavoratore con handicap in situazione di gravità ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

## CONGEDO DI MATERNITÀ

Se la lavoratrice ha continuato a svolgere la sua attività e la gravidanza è proseguita senza complicanze, la dipendente può chiedere l'astensione obbligatoria dal lavoro in momenti diversi.

**Astensione obbligatoria** Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:

- **due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del parto;
- **un mese prima** della data presunta del parto e **quattro mesi dopo il parto** (flessibilità dell'astensione obbligatoria).

Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.

Nel caso in cui si svolgano **lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione allo stato di gravidanza è possibile usufruire dell'astensione anticipata** che deve essere richiesta al **Datore di lavoro**, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

**L'Ispettorato del Lavoro Territoriale** può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.

In caso di **attività a rischio per l'allattamento** questo periodo è **prolungato sino a sette mesi dopo il parto** (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. L'Azienda in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione ne informa l'**Ispettorato del Lavoro Territoriale**.

***In caso di parto prematuro** i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.*

***In caso di parto posticipato** i conteggi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.*

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 al D.lgs del 26 marzo 2001, n. 151 articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa

## CONGEDI PER I GENITORI

L'astensione facoltativa può iniziare al termine dell'astensione obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- **domanda:** al **Datore di lavoro** durante il periodo di astensione obbligatoria;
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente.

amente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione l'obbligatoria della madre;

- **durata:** per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- **Limiti temporali:** fino a 12 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- **Unico genitore:** il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- In caso di **adozione o affidamento anche internazionale** il limite di età del bambino è elevato a 6 anni per la retribuzione e a **12 anni** per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- Prolungamento possibile fino a **tre anni**, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

Nel periodo di congedo facoltativo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 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.

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di assenza sopra indicati, 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.

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale.

## MALATTIA DEL BAMBINO

**Se di età inferiore a 3 anni** entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno/solare come previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001

**Se di età compresa tra 3 e 8 anni** entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi (non retribuiti) all'anno solare per ciascun

genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento.

La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

### CONGEDO DI PATERNITÀ

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; **il padre**, previa consegna al ITL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'**astensione obbligatoria** o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.

Per quanto attiene i **periodi di riposo** il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.

151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

### ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Nel caso di adozione o affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di **astensione obbligatoria**. Si precisa che il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice nel caso il bambino non abbia un'età maggiore a sei anni e deve essere fruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.

In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'**astensione obbligatoria** può essere richiesta sino al compimento della maggiore età.

Inoltre **entrambi i genitori** hanno anche diritto a fruire ad un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione.

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri della madre, del padre e per parti plurimi si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

La malattia del figlio e la conservazione del posto si applicano anche in caso di adozione o affidamento.

## LAVORO NOTTURNO

**È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6**, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.
- d) non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

## PERSONALE PART-TIME

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di permessi e di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre

assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia

## PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) 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;
- b) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio.

I lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi citati, possono essere concessi i seguenti permessi:

- a) permessi retribuiti per motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio fino ad un massimo di 18 ore annui;
- b) limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- c) permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;

- d) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

Il numero massimo annuale dei permessi deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 s.m.i. e la legge n.53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.