

ARPA MOLISE

CIRCOLARE ASSENZE

(Approvato con provvedimento del Direttore Generale n. 86 del 9 febbraio 2007)

CIRCOLARE ASSENZE

TITOLO I

ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

ARTICOLO 1 - ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO	pag. 1
ARTICOLO 2 - MENSA	pag. 3
ARTICOLO 3 - PERMESSI BREVI	pag. 4
ARTICOLO 4 - LAVORO STRAORDINARIO	pag. 5
ARTICOLO 5 - BANCA DELLE ORE	pag. 6
ARTICOLO 6 - RIPOSO SETTIMANALE E RIPOSO COMPENSATIVO PER LE GIORNATE FESTIVE LAVORATE	pag. 7

TITOLO II

ASSENZE

ARTICOLO 7 - ASSENZE PER MALATTIA	pag. 8
ARTICOLO 8 - ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO	pag. 12
ARTICOLO 9 - ASSENZE PER MALATTIA DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO	pag. 14
ARTICOLO 10 - PERMESSO RETRIBUITO – CURE TERMALI	pag. 19
ARTICOLO 11 - FERIE E FESTIVITA'	pag. 20
ARTICOLO 12 - SCIOPERO	pag. 23
ARTICOLO 13 - PERMESSO RETRIBUITO – ESAMI/ CONCORSI O AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE FACOLTATIVO	pag. 25
ARTICOLO 14 - PERMESSO RETRIBUITO - MATRIMONIO	pag. 26
ARTICOLO 15 - PERMESSO RETRIBUITO – PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI	pag. 27
ARTICOLO 16 - PERMESSO RETRIBUITO PER LUTTO	pag. 28
ARTICOLO 17 - PERMESSO RETRIBUITO – DIRITTO ALLO STUDIO	pag. 29
ARTICOLO 18 - PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	pag. 33

TITOLO III

ASSENZE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ARTICOLO 19 -	PERMESSO RETRIBUITO – DONAZIONE SANGUE/ DONAZIONE MIDOLLO OSSEO	pag. 34
ARTICOLO 20 -	PERMESSO RETRIBUITO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI	pag. 35
ARTICOLO 21 -	PERMESSO RETRIBUITO – SEGGIO ELETTORALE	pag. 37
ARTICOLO 22 -	PERMESSO PER L'ASSOLVIMENTO DI FUNZIONI PUBBLICHE	pag. 39
ARTICOLO 23 -	PERMESSO RETRIBUITO - GIUDICE POPOLARE	pag. 41
ARTICOLO 24 -	PERMESSO RETRIBUITO – TESTIMONE IN GIUDIZIO	pag. 42
ARTICOLO 25 -	PERMESSO RETRIBUITO RELATIVO ALL'IMPIEGO DELLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO NELLE ATTIVITA' DI PUBBLICO SOCCORSO, SIMULAZIONE, EMERGENZA E FORMAZIONE TEORICO –PRATICA	pag. 43

TITOLO IV

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

ARTICOLO 26 -	PERMESSO RETRIBUITO – ESAMI PRENATALI	pag. 45
ARTICOLO 27 -	PERMESSO RETRIBUITO - CONGEDO DI MATERNITA'	pag. 46
ARTICOLO 28 -	PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO DI MATERNITA' – INTERDIZIONE ANTICIPATA	pag. 48
ARTICOLO 29 -	PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO DI PATERNITA'	pag. 49
ARTICOLO 30 -	PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO PARENTALE	pag. 50
ARTICOLO 31 -	PERMESSO RETRIBUITO – RIPOSI GIORNALIERI MADRE/PADRE	pag. 53
ARTICOLO 32 -	PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO	pag. 54
ARTICOLO 33 -	RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE	pag. 56
ARTICOLO 34 -	ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.	pag. 58

TITOLO V

TUTELA E SOSTEGNO DEI SOGGETTI PORTATORE DI HANDICAP

ARTICOLO 35 -	PERMESSO RETRIBUITO – TUTELA DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE	pag. 59
ARTICOLO 36 -	PERMESSO RETRIBUITO – LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP	pag. 60
ARTICOLO 37 -	PERMESSO RETRIBUITO – ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP	pag. 61

TITOLO VI

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

ARTICOLO 38 -	FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	pag. 62
ARTICOLO 39 -	CONGEDO NON RETRIBUITO PER LA FORMAZIONE	pag. 65
ARTICOLO 40 -	FORMAZIONE RAPPRESENTANTI SICUREZZA	pag. 67

TITOLO VII

ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI

ARTICOLO 41 -	ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI	pag. 68
----------------------	------------------------------------	---------

TITOLO VIII

ASPETTATIVE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ARTICOLO 42 -	ASPETTATIVA	pag. 72
ARTICOLO 43 -	ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	pag. 75

TITOLO I

ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

Articolo 1
ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO
(Art. 26 CCNL 1998/2001)

1. L'orario di lavoro è *il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa in funzione delle esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio*.
L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio ed è di **36 ore settimanali**, determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

2. L'orario di servizio, *inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici e l'erogazione dei servizi*, secondo quanto definito in contrattazione decentrata, è articolato:
 - su 6 giornate dal lunedì al sabato (settimana lunga) dalle ore 08,00 alle ore 14,00;
 - su 5 giornate dal lunedì al venerdì (settimana corta) dalle ore 08,00 alle ore 14,00 con due rientri pomeridiani, in giorni prefissati, dalle ore 14,30 alle ore 17,30.

3. Flessibilità in entrata ed in uscita: tenuto conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale sono state individuate, per tutto il personale, fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.
La fascia di flessibilità in entrata può ricomprendere un arco temporale massimo di mezz'ora (determinata tra le ore 07,45 e le ore 08,15).
L'orario di uscita sarà diretta conseguenza di quello in entrata in relazione all'orario di lavoro di ciascun dipendente (fascia di flessibilità di mezz'ora tra le ore 13,45 e le ore 14,15).

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può scegliere una delle seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE: articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (es. 3 ore al giorno per 6 giorni);
 - TEMPO PARZIALE VERTICALE: articolazione della prestazione di servizio su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno (es. 3 giorni su 6 giorni lavorativi), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - TEMPO PARZIALE MISTO: articolazione della prestazione di servizio con la combinazione delle due predette modalità.
5. L'inosservanza dell'orario di lavoro comporta l'applicazione delle disposizioni del Codice disciplinare ex art. 13 CCNL 2002-2005.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è assicurata con efficaci controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

Articolo 2
MENSA

(Art. 29 CCNL Integrativo del 20/09/ 2001)

1. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere di norma superiore a 30 minuti, con inizio dalle ore 13,45/ 14,15.
3. L'Agenzia garantisce l'esercizio del diritto di mensa con l'attribuzione del buono pasto, il cui costo è attualmente determinato in € 5,16. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di € 1,03.

Articolo 3
PERMESSI BREVI
(Art. 22 CCNL 1994/1997)

1. Il dipendente, *a domanda*, può assentarsi dal lavoro per esigenze prettamente personali o familiari, su valutazione del dirigente responsabile.
2. La durata del permesso non potrà essere superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono comunque superare le **36 ore annue**.
3. Il superamento del suddetto limite comporta l'applicazione delle disposizioni del Codice disciplinare ex art. 13 del CCNL 2002-2005, per inosservanza dell'orario di lavoro.
4. Il dipendente è tenuto a presentare la richiesta di autorizzazione per usufruire del permesso in tempo utile, al fine di consentire al dirigente della struttura di adottare le misure ritenute necessarie per garantire il servizio.
5. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente. In caso di mancato recupero si procede alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Articolo 4
LAVORO STRAORDINARIO

(Art. 34 CCNL 1998/2001 – Art. 39 CCNL Integrativo del 20/09/ 2001 – Art. 16 Contratto Collettivo Aziendale 2002/2005)

1. Il lavoro straordinario, inteso come il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro:
 - ha *carattere eccezionale*: può essere autorizzato solo per fronteggiare situazioni di lavoro non assicurabili con il normale orario di lavoro;
 - deve rispondere ad *effettive esigenze di servizio* debitamente motivate;
 - deve essere *preventivamente autorizzato* dal Dirigente responsabile su indicazione del Direttore del Dipartimento o del Direttore Amministrativo o del Direttore Tecnico-Scientifico.

2. Il limite individuale annuo per lavoro straordinario è di **65 ore** elevabili, per eccezionali e motivate esigenze di servizio, a **180 ore** per non più del 5% del personale in servizio, nel rispetto del 20% del budget assegnato ai Dipartimenti ed alla Direzione Generale.

3. Il lavoro straordinario prestato deve essere **retribuito**. Il dipendente, in alternativa, può richiedere:
 - di compensare la prestazione di lavoro straordinario con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative, entro il termine massimo di tre mesi.
 - di far confluire le stesse nella banca delle ore (vedi art. 5).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata secondo le modalità di cui all'art. 34, comma 7, del CCNL 1998/2001 e dall'art. 39 del CCNL Integrativo del 20/09/2001.
La maggiorazione della misura oraria di lavoro straordinario è del:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

Articolo 5
BANCA DELLE ORE

(Art. 40 CCNL Integrativo del 20/09/2001 e Art. 17 del Contratto Collettivo Aziendale 2002/2005)

1. La Banca delle Ore risponde all'esigenza di rendere più flessibile l'utilizzo del lavoro straordinario da parte del dipendente mediante un CONTO ORE INDIVIDUALE PER CIASCUN DIPENDENTE (che vi abbia aderito) ove confluiscono le *ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare* formalmente autorizzate dal Dirigente responsabile, nell'ambito del monte ore assegnato a ciascuna struttura nell'anno di riferimento.

2. **Modalità di fruizione del conto ore:** il dipendente può richiedere la fruizione delle ore accantonate nella Banca ore, di cui è già stata corrisposta, al momento della maturazione delle stesse, la maggiorazione economica prevista per il lavoro straordinario:
 - a) **sotto forma di retribuzione.** La richiesta del pagamento delle ore accantonate deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno in corso;

 - b) come **permessi compensativi**, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

I riposi compensativi possono essere richiesti per l'intera giornata lavorativa ovvero, in caso di motivata richiesta del dipendente, anche per periodi più brevi rispetto all'intera durata della prestazione di lavoro ordinaria giornaliera.

Le ore accreditate possono essere fruite anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nel periodo estivo, o in relazione alla giornata immediatamente successiva al giorno festivo.

L'ente rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione.

3. **Modalità di adesione/recesso dall'istituto:** i dipendenti che intendono aderire o recedere dalla banca delle ore devono manifestare espressamente la volontà in tal senso all'inizio dell'anno. In caso contrario troverà applicazione la disciplina ordinaria del lavoro straordinario.

Il dipendente potrà in ogni momento recedere dall'adesione al presente istituto.

Articolo 6
RIPOSO SETTIMANALE e
RIPOSO COMPENSATIVO PER LE GIORNATE FESTIVE LAVORATE
(Art. 20 CCNL 1994/1997 e Art. 9 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Il dipendente ha diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive coincidente di norma con la domenica. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.
2. Possono verificarsi ipotesi particolari in cui il dipendente è tenuto a prestare l'attività lavorativa nella giornata domenicale, in un giorno festivo infrasettimanale o in un giorno feriale non lavorativo. In tal senso:
 - a) L'ATTIVITA' PRESTATO NELLA GIORNATA DOMENICALE dà diritto a fruire del **riposo settimanale** entro la settimana successiva, in un giorno concordato fra il dipendente ed il Dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
 - b) L'ATTIVITA' PRESTATO IN UN GIORNO FESTIVO INFRASETTIMANALE dà titolo, a richiesta del dipendente, da effettuarsi entro 30 giorni:
 - a) ad equivalente **riposo compensativo**;
 - b) o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo (30%).
 - c) L'ATTIVITA' PRESTATO IN GIORNO FERIALE NON LAVORATIVO, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo a richiesta del dipendente:
 - a) ad equivalente **riposo compensativo**;
 - b) o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario non festivo (15%).
3. Se la festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidono con la domenica non si dà luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
4. I dipendenti che, per assicurare il servizio, prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, fruiscono del riposo compensativo di norma entro la settimana successiva, secondo quanto stabilito al punto 2 lett. a).

TITOLO II

ASSENZE

Articolo 7

ASSENZE PER MALATTIA

(Art. 23 CCNL 1994/1997 – Art. 11 CCNL Integrativo del 20/09/2001 – Art. 5, c. 9 e ss, D.L 12/09/1983 n. 463 – Decreto Ministeriale 15/07/1986)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **18 mesi**, senza interruzione della maturazione dell'anzianità di servizio. Ai fini della maturazione del predetto periodo di conservazione del posto, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al dipendente che ne faccia tempestiva richiesta, prima del superamento del periodo di 18 mesi, di cui al punto 1, può essere concesso di assentarsi per un **ulteriore periodo di 18 mesi non retribuiti** in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della A.S.L. territorialmente competente, ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
Tale periodo consente la conservazione del posto, ma non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
3. **Superati i periodi di conservazione del posto (36 mesi)** ovvero, qualora non sia stato possibile il passaggio del dipendente ad altra funzione (art. 16 D.P.R. 384/1990) in quanto lo stesso a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. La malattia insorta durante il periodo di prova sospende lo stesso. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi (interamente retribuito) decorso il quale il rapporto è risolto.
5. Relativamente al trattamento economico da corrispondere al dipendente durante l'assenza dal servizio per malattia la disciplina prevede:
 - **intera retribuzione fissa mensile**, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, per i primi 9 mesi;
 - **90% della retribuzione** per i successivi 3 mesi di assenza;
 - **50% della retribuzione** per gli ulteriori 6 mesi di assenza;

- **nessuna retribuzione** per l'eventuale ulteriore periodo di 18 mesi di conservazione del posto.
6. In caso di assenza per malattia o di prosecuzione della stessa il dipendente è tenuto a:
- dare tempestiva comunicazione alla struttura di appartenenza o suo delegato, salvo comprovati impedimenti, nel giorno in cui si verifica la malattia, all'inizio dell'orario di lavoro (entro le ore 9.00). Analogamente deve procedersi nel caso in cui l'assenza si protragga oltre il termine dichiarato o certificato;
 - dare tempestiva comunicazione al Responsabile della struttura di appartenenza o suo delegato del recapito dove può essere reperito, qualora il dipendente durante la malattia dimori in luogo diverso da quello di residenza già noto all'Amministrazione. In caso di omessa o errata comunicazione l'Amministrazione è legittimata a procedere al recupero della retribuzione corrisposta per l'intero periodo della malattia;
 - farsi trovare, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, nel domicilio comunicato all'Amministrazione, ciascun giorno (compresi i festivi), dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19;
 - informare la struttura di appartenenza qualora deve momentaneamente allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per ragioni particolari (visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici, ecc...) che devono essere documentate;
 - far recapitare o spedire a mezzo raccomandata A/R, alla struttura di appartenenza, il certificato medico giustificativo dell'assenza, entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia od alla data di prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo lo stesso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Il certificato va sempre presentato anche se si tratta di malattia di un solo giorno.
7. La struttura di appartenenza ha l'obbligo categorico di disporre, a ricezione della comunicazione dell'assenza per malattia, la **visita medica di controllo** fin dal primo giorno di assenza, per il tramite dell'Azienda Sanitaria locale territorialmente competente.
- Qualora il dipendente risulti assente **senza giustificato motivo**:
- alla prima visita di controllo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni;
 - alla seconda visita di controllo decade dal diritto al trattamento economico in misura pari al 50%, per i giorni successivi ai primi 10 *nell'ambito di un medesimo periodo di prognosi*.
- In tutti i casi l'azienda o ente avvia anche un procedimento disciplinare per violazione degli obblighi contrattuali.
- La sanzione della perdita del trattamento economico non riguarda i giorni di ricovero ospedaliero in

quanto il ricovero ospedaliero fornisce già la prova dell'esistenza della malattia a quella data.

8. Qualora il dipendente sia colpito da malore durante l'orario di servizio e lasci l'ufficio senza più rientrarvi, solo dietro presentazione di idonea certificazione medica, la giornata sarà considerata malattia.
9. Qualora il dipendente debba sottoporsi a terapie, cure specialistiche continuative o ad accertamenti clinici (collegati ad uno stato patologico attestato dal medico curante), presso strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che ricevono solo ed esclusivamente nell'orario di lavoro, l'assenza sarà considerata malattia, previa acquisizione da parte della struttura della relativa certificazione. In assenza di tale certificazione il dipendente deve far ricorso ad altri tipi di permessi previsti dal CCNL in vigore (es. permesso breve da recuperare, permesso per motivi personali).
10. In caso di patologie gravi che richiedano **terapie salvavita** ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'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):
 - a) sono esclusi, dal computo del periodo di conservazione del posto in caso di assenza per malattia del dipendente, i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie salvavita connesse alla patologia di cui si tratta. In tali giornate il dipendente ha diritto a percepire **l'intera retribuzione**;
 - b) i relativi giorni di ricovero, day hospital e di effettuazione delle terapie devono sempre risultare dalla certificazione rilasciata dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. Pertanto, non possono essere accolte richieste suffragate dal solo certificato emesso dal medico di famiglia;
 - c) non rientrano in questo particolare regime i periodi di assenza sia pure imputabile a convalescenza derivante dall'effettuazione delle terapie salvavita o comunque ritenuti connessi o consequenziali alle stesse. In tal caso il dipendente può avvalersi della generale regolamentazione delle assenze per malattia il cui trattamento economico è quello specificato al punto 5;
 - d) tutte le assenze per malattia, anche se giustificate da ricovero ospedaliero non dovuto però a terapie salvavita sono escluse, pertanto, dalla suddetta disciplina e comportano l'applicazione delle disposizioni sulle assenze per malattia;
 - e) per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Agenzia favorisce una idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei

soggetti interessati;

f) la procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

11 Il dipendente che subisca un **infortunio (non sul lavoro) addebitabile a terzi** è tenuto ad informare tempestivamente l'Amministrazione precisando le modalità dell'infortunio subito ed ogni altro elemento ritenuto utile ai fini della individuazione del responsabile. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile qualora comprensivo anche della normale retribuzione è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del predetto punto 5, compreso gli oneri riflessi.

L'Amministrazione, acquisita la documentazione probatoria ed a definizione della malattia, può esercitare eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Articolo 8
ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO
(Art. 24 CCNL 1994/1997 – D.P.R. 30/06/1965 n. 1124)

1. L'infortunio è l'evento occorso al dipendente per causa violenta in occasione di lavoro e da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro **per più di tre giorni**.
2. In caso di infortunio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i **36 mesi**.
3. **Superato il periodo di conservazione del posto** ovvero qualora non sia stato possibile il passaggio del dipendente ad altra funzione (art. 16 D.P.R. 384/1990) perché lo stesso a seguito degli accertamenti sanitari è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
Nel caso che l'Agenzia non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.
4. In caso di assenza dal servizio *per infortunio* sul lavoro al dipendente è corrisposta:
 - **intera retribuzione** comprensiva del trattamento accessorio per l'intero periodo (36 mesi);
 - **nessuna retribuzione** per l'eventuale ulteriore periodo di assenza di conservazione del posto.
5. Il dipendente è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il mancato adempimento di tale obbligo comporta la perdita del diritto all'indennità economica temporanea per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto conoscenza.
Il dipendente è anche tenuto, contestualmente, a far pervenire al datore di lavoro i certificati medici attestanti l'inizio, la continuazione e la guarigione dall'infortunio.
6. Il datore di lavoro, in caso di infortunio, è tenuto a denunciare l'accaduto.
In tal caso bisogna distinguere tre ipotesi di infortunio:
 - A. **INFORTUNIO CON PROGnosi INFERIORE A 3 GIORNI:**
 - Il datore di lavoro è tenuto a riportare l'evento nel **registro infortuni**. Nel registro infortuni vengono annotate cronologicamente gli infortuni sul lavoro (escluse le malattie professionali) che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno.
 - Se con successivo certificato medico l'assenza si protrae oltre i 3 giorni il datore di lavoro è tenuto

ad assolvere gli adempimenti di cui al successivo punto B.

B. INFORTUNIO CON PROGNOSI SUPERIORE A 3 GIORNI:

- Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la **denuncia entro 2 giorni** da quello in cui ne ha avuto conoscenza tramite il certificato medico:
 - all'INAIL nel cui ambito territoriale risiede il domicilio del lavoratore;
 - all'AUTORITA' DI PUBBLICA SICUREZZA del Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Nei Comuni ove manchi l'Autorità di Pubblica Sicurezza la denuncia deve essere inoltrata al Sindaco.
- Il datore di lavoro è tenuto a riportare l'evento nel **registro infortuni**.

C. INFORTUNIO CON MORTE O PERICOLO DI MORTE:

- Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la **denuncia telegraficamente entro 24 ore**
 - all'INAIL ;
- il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la **denuncia entro 2 giorni**
 - all'INAIL;
 - all' AUTORITA' DI PUBBLICA SICUREZZA;
- il datore di lavoro è tenuto a riportare l'evento nel **registro infortuni**.

7. INFORTUNIO IN ITINERE: è quell'evento accidentale che può colpire il dipendente durante gli spostamenti strettamente connessi con l'attività lavorativa.

Rientrano in tale fattispecie gli infortuni che intervengono:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro in caso di più rapporti di lavoro;
- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

Articolo 9**ASSENZE PER MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO**

(Art. 24 CCNL 1994/1997 – D.P.R. 461/2001 – Decreto del Ministero dell'Economia 12 febbraio 2004)

1. In caso di malattia per causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque non oltre i **36 mesi**.
2. **Superato il periodo di conservazione del posto** qualora non sia stato possibile il passaggio del dipendente ad altra funzione (art. 16 D.P.R. 384/1990) perché lo stesso a seguito degli accertamenti sanitari è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
Nel caso che l'Agenzia non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.
3. In caso di assenza dal servizio *per malattia dovuta a causa di servizio* al dipendente è corrisposta:
 - **intera retribuzione** comprensiva del trattamento accessorio per l'intero periodo (36 mesi);
 - **nessuna retribuzione** per l'eventuale ulteriore periodo di assenza di conservazione del posto.
4. Il dipendente che abbia subito lesioni o contratto infermità o subito aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, ovvero l'avente diritto in caso di morte del dipendente, per far accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio, presenta domanda scritta all'ufficio o comando presso il quale presta servizio indicando:
 - specificamente la natura dell'infermità o lesione;
 - i fatti di servizio che vi hanno concorso e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale e sull'idoneità al servizio, allegando ogni documento utile.La domanda deve essere presentata **entro 6 mesi** dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità o della lesione o dell'aggravamento.
5. L'Ufficio che riceve la domanda, cura l'immediato invio, unitamente alla documentazione prodotta dall'interessato, all'Ufficio dell'Amministrazione competente ad emettere il provvedimento finale.
6. L'Ufficio competente ad emettere il provvedimento finale, **entro 30 giorni** dal ricevimento della domanda può:
 - a) respingere la domanda stessa con provvedimento motivato qualora rilevi la manifesta inammissibilità o irricevibilità. Il provvedimento motivato va notificato o comunicato, anche in via

- amministrativa, al dipendente entro 10 giorni.
- b) trasmettere alla **Commissione Medica di Verifica** la domanda e le documentazioni prodotte dall'interessato, dandone comunicazione allo stesso entro i successivi 10 giorni.
7. Il responsabile dell'ufficio, presso il quale il dipendente ha prestato servizio nei periodi interessati al verificarsi di fatti attinenti all'insorgenza od aggravamento di infermità o lesioni, corrisponde alle richieste istruttorie fornendo gli elementi informativi **entro 10 giorni** dalla ricezione della richiesta. Più precisamente deve fornire una relazione nella quale sono riassunti gli elementi informativi disponibili relativi a nesso di causalità tra l'infermità o lesione e l'attività di servizio.
8. Entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasmissione della domanda alla Commissione Medica di Verifica, il dipendente può comunicare l'opposizione alla trattazione e comunicazione dei dati personali sensibili relativi all'oggetto del procedimento, con effetto sospensivo del procedimento, salvo che non abbia già dichiarato, nella domanda stessa o in altra comunicazione comunque attinente al procedimento, il consenso per la trattazione e comunicazione dei dati personali da parte degli uffici.
9. La **Commissione Medica di Verifica** effettua la diagnosi dell'infermità o lesione, comprensiva possibilmente anche dell'esplicitazione aziopatogenetica, nonché del momento della conoscibilità della patologia e delle conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale e sull'idoneità al servizio. Non spetta invece alla Commissione Medica pronunciarsi sull'esistenza del nesso causale tra il fatto di servizio e l'infermità o lesione riscontrata, in quanto tale determinazione è demandata in via esclusiva al Comitato di Verifica.
- Per quanto concerne la competenza territoriale la Commissione Medica di Verifica competente è quella che ha sede nella Provincia ove è ubicato l'Ente di ultima assegnazione del dipendente se questi è in servizio, ovvero nel capoluogo della provincia in cui risiede il pensionato o l'avente diritto, se il dipendente è, rispettivamente, pensionato o deceduto.
10. L'interessato può essere assistito durante la visita, senza oneri per l'amministrazione, da un medico di fiducia, che non integra la composizione della Commissione.
11. La Commissione Medica di verifica **entro 30 giorni** dalla ricezione degli atti dall'Amministrazione deve effettuare gli accertamenti sanitari.
12. La convocazione a visita, da inviare al dipendente, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, nonché all'Amministrazione di appartenenza, deve essere trasmessa almeno **10 giorni** prima della data fissata per la visita.

Alla data di effettuazione della visita può verificarsi:

- a) mancata partecipazione, per giustificato motivo, del medico designato dal dipendente: è convocata una nuova visita da effettuarsi entro 30 giorni dalla prima;
- b) giustificata assenza del dipendente alla visita: la Commissione convoca il dipendente per una nuova visita da effettuarsi entro 30 giorni dalla prima;
- c) ingiustificata assenza del dipendente alla visita: la Commissione redige verbale e restituisce gli atti all'Amministrazione nel termine di 15 giorni.

13. Il Presidente della Commissione, in caso di comprovato e permanente impedimento fisico del dipendente, può disporre l'esecuzione della visita domiciliare da parte di un componente della Commissione stessa.
14. **Entro 30 giorni** dalla ricezione del verbale della Commissione, l'ufficio competente ad emettere il provvedimento finale invia al **Comitato di Verifica per le cause di servizio**:
 - verbale della Commissione;
 - relazione nella quale sono riassunti gli elementi informativi disponibili, relativi al nesso causale tra l'infermità o lesione e l'attività di servizio, nonché l'eventuale documentazione prodotta dall'interessato.
15. **Entro i successivi 10 giorni** al dipendente è data comunicazione della trasmissione del verbale al Comitato, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione.
16. Il Comitato accerta la riconducibilità ad attività lavorativa delle cause produttive di infermità o lesione, in relazione a fatti di servizio ed al rapporto causale tra i fatti e l'infermità o lesione.
17. **Entro 60 giorni dal ricevimento degli atti**, il Comitato nel giorno fissato dal Presidente, sentito il relatore, si pronuncia sulla dipendenza dell'infermità o lesione da causa di servizio con parere da comunicare **entro quindici giorni** all'amministrazione.
18. **Entro 20 giorni dal ricevimento degli atti**, il Comitato può richiedere supplementi di accertamenti sanitari alla Commissione.
19. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione costituisce *accertamento definitivo* anche nell'ipotesi di successiva richiesta di equo indennizzo e di trattamento pensionistico.
20. L'Amministrazione alla ricezione del parere espresso dal Comitato può:

- **CONFORMARSI** al parere del Comitato **entro 20 giorni**. L'Amministrazione in tal caso adotta il provvedimento finale pronunciandosi sul solo riconoscimento di infermità o lesione dipendente da causa di servizio, su conforme parere del Comitato, anche nel caso di intempestività della domanda di equo indennizzo.
 - **NON CONFORMARSI** al parere del Comitato **e richiedere entro 20 giorni** ulteriore parere al Comitato, che rende il parere entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta.
L'Amministrazione adotta il provvedimento nei successivi dieci giorni motivandolo conformemente al parere del Comitato.
21. **Nei successivi 15 giorni** dall'adozione del provvedimento, lo stesso deve essere notificato e comunicato, anche per via amministrativa, all'interessato.
22. In caso di concorrente richiesta di equo indennizzo prima della espressione del parere del Comitato, è adottato un unico provvedimento di riconoscimento di dipendenza da causa di servizio e concessione di equo indennizzo.
23. La richiesta di equo indennizzo deve riguardare la morte o una menomazione dell'integrità fisica o psichica o sensoriale, di seguito denominata menomazione, ascrivibile ad una delle categorie di cui alla tabella A o alla tabella B annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni; la menomazione conseguente ad infermità o lesione non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui essa sia da intendersi equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse, anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto d'impiego, elevati a dieci per invalidità derivanti da infermità ad eziopatogenesi non definita o idiopatica.
24. La presentazione della richiesta di equo indennizzo può essere:
- a) **CONTESTUALE** alla domanda di riconoscimento di causa di servizio;
 - b) **SUCCESSIVA** alla domanda di riconoscimento di causa di servizio
 - **NEL CORSO DEL PROCEDIMENTO** del riconoscimento di causa di servizio, **entro il termine di 10 giorni** dalla ricezione della comunicazione di trasmissione degli atti al Comitato di Verifica .
 - **NON OLTRE IL TERMINE DI 6 MESI** dalla data di notifica o comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione, da cui sia derivata una menomazione ascrivibile ad una delle categorie di cui alla tabella A o alla tabella B annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni, ovvero da quando si è verificata la menomazione

in conseguenza dell'infermità o lesione già riconosciuta dipendente da causa di servizio.

25. **Entro cinque anni** dalla data di comunicazione del provvedimento di concessione di equo indennizzo, il dipendente, in caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale per la quale è stato concesso l'equo indennizzo, può per una sola volta chiedere all'Amministrazione **la revisione dell'equo indennizzo già concesso**.
26. La richiesta di equo indennizzo può essere proposta dagli eredi del dipendente deceduto, anche se pensionato, **entro sei mesi** dal decesso.
27. L'Amministrazione inizia d'ufficio il procedimento per il riconoscimento della causa di servizio quando:
- risulta che un proprio dipendente abbia riportato lesioni per certa o presunta ragione di servizio;
 - risulta che un proprio dipendente abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a cause morbigene e dette infermità siano tali da poter divenire causa d'invalidità o di altra menomazione fisica, psichica o sensoriale;
 - è avvenuto il decesso del dipendente in attività di servizio e per fatto traumatico ivi riportato.
28. Il dipendente o l'avente diritto in caso di morte del dipendente, al fine dell'accelerazione del procedimento, può presentare contestualmente alla domanda di riconoscimento di causa di servizio o concessione di equo indennizzo certificazione medica concernente l'accertamento dell'infermità specificamente dichiarata ovvero della causa clinica di morte rilasciata da una delle commissioni mediche operanti presso le aziende sanitarie locali.(art. 8 D.P.R 461/2001).
- L'effettuazione della visita è disposta previa richiesta al medico di base, dall'Azienda sanitaria locale, territorialmente competente. Alla visita il dipendente può farsi assistere da un medico di fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.
- Il competente ufficio dell'Amministrazione, ove non sussistano condizioni di inammissibilità o irricevibilità, inoltra la domanda e la certificazione medica alla Commissione ed al Comitato entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda stessa, allegando per il Comitato la relazione di cui alla punto 14 secondo alinea.
- Al dipendente è data comunicazione della trasmissione degli atti al Comitato **entro i successivi dieci giorni**, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione.

Articolo 10**PERMESSO RETRIBUITO - CURE TERMALI**

(Art. 13, D.L. 463/1983 – Art. 16, commi 4 e 5 L. 30/12/1991 n. 412 – Art. 4, L. 323/2000)

1. Si definiscono cure termali le cure, che utilizzano acque termali o loro derivati, aventi riconosciuta efficacia terapeutica per la tutela globale della salute nelle fasi della prevenzione, della terapia e della riabilitazione delle patologie individuate con decreto del Ministro della Sanità.
2. Le cure termali possono essere fruite dal dipendente anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, **esclusivamente** per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista della Azienda Sanitaria Locale.
Le prescrizioni mediche vengono rilasciate con l'osservanza del decreto del Ministro della Sanità che identifica le patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali.
3. La fruizione delle cure termali deve iniziare entro il termine massimo indicato dal medico specialista e comunque non oltre 30 giorni dalla data della prescrizione medica.
4. Le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche possono essere fruite *esclusivamente* dai seguenti dipendenti:
 - invalidi per causa di guerra;
 - invalidi per causa di servizio e del lavoro;
 - ciechi;
 - sordomuti;
 - invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi.
5. I permessi concessi per fruire delle prestazioni di cui ai precedenti punti 1 e 4 non possono superare il periodo di **15 giorni l'anno**.
6. I giorni di fruizione delle predette cure, nei limiti di 15 giorni, vengono imputate alle assenze per malattia o per infortunio o causa di servizio se in questi ultimi due casi le cure sono espressamente prescritte in relazione all'infortunio o alla specifica malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.
Pertanto, tali periodi rientrano nel computo del periodo massimo di conservazione del posto riconosciuto per la malattia, l'infortunio o per la malattia dovuta a causa di servizio.
7. Tra il periodo di effettuazione delle cure e delle ferie deve intercorrere un intervallo di almeno 15 giorni.

Articolo 11
FERIE E FESTIVITA'

(Art. 19 CCNL 1994/1997 – Art. 4, c. 2, CCNL Integrativo del 22/05/1997 – Art. 23, c. 4, CCNL 2002/2005)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.
2. **DURATA:**
 - **Per i dipendenti con più di 3 anni di anzianità:**
 - 28 giorni (se lavorano 5 giorni alla settimana – settimana corta);
 - 32 giorni (se lavorano 6 giorni alla settimana – settimana lunga).
 - **Per i dipendenti con meno di 3 anni di anzianità:**
 - 26 giorni (se lavorano 5 giorni alla settimana – settimana corta);
 - 30 giorni (se lavorano 6 giorni alla settimana – settimana lunga).
 - **Per tutti i dipendenti** sono altresì riconosciute 4 giornate di riposo previsti dalla Legge 937/77 da fruire nell'anno solare.
3. Il calcolo delle ferie maturate è proporzionale al servizio prestato (in dodicesimi) equiparando a mese intero la frazione di servizio residua superiore a 15 giorni.
Le ferie maturano anche durante i periodi di prova e di preavviso.
4. Per i dipendenti con contratto a “tempo parziale” le ferie maturano nella stessa misura prevista per il tempo pieno nel caso di part-time “orizzontale” (es. 3 ore al giorno per 6 giorni).
Nel caso di part-time “verticale” (es. 3 giorni su 6 giorni lavorativi), invece, le ferie sono proporzionali alle effettive giornate di lavoro prestato.
Tutto ciò perché la riduzione delle ferie non dipende dalle ore lavorate, ma unicamente dai giorni lavorativi settimanali.
Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, le ferie maturate nel periodo di lavoro a tempo pieno e non godute, vanno fruite per intero e non riproporzionate al part-time.
5. Le ferie devono essere fruite, previa autorizzazione del dirigente Responsabile del Servizio, nel corso dell'anno solare (da gennaio a dicembre) in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenendo conto delle richieste del dipendente ed assicurando, a chi ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 15 giorni consecutivi di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre. Le ferie non possono essere fruite ad ore.
In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento

delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di astensione obbligatoria per maternità le ferie possono essere fruito solo dopo tale astensione.

6. Le ferie possono essere interrotte a causa di:

- I. **comprovate esigenze di servizio**, ma 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. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non godute;
- II. **ricovero ospedaliero o nel caso di protrazione della malattia superiore a 3 giorni**. Il dipendente deve comunicare al dirigente responsabile della struttura l'insorgenza della malattia e l'indirizzo e la località dove risiede. Il dipendente avrà, inoltre, cura di trasmettere il certificato medico;
- III. **eventi luttuosi** debitamente documentati secondo la disciplina di cui al successivo art. 16;
- IV. **ricovero ospedaliero del figlio di età non superiore a 3 anni**.

7. TIPOLOGIE DI ASSENZE CHE DETERMINANO UNA PROPORZIONALE DECURTAZIONE DELLE FERIE:

- a) assenze per malattia senza retribuzione;
- b) congedo parentale:
 - non riduce le ferie il primo mese retribuito al 100%;
 - riduce in proporzione le ferie il restante periodo retribuito al 30% o non retribuito;
- c) congedo per malattia del figlio:
 - non riducono le ferie i 30 giorni retribuiti usufruiti per ogni anno di vita del bambino fino a tre anni;
 - riducono le ferie gli ulteriori periodi usufruiti senza assegni;
- d) aspettativa senza assegni;

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.

Il pagamento sostitutivo delle ferie può aver luogo **all'atto della cessazione del rapporto di lavoro**, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause non attribuibili alla volontà del dipendente.

Altri casi nei quali è possibile la monetizzazione delle ferie non fruito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro sono quelli di licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comporto (assenza per malattia) e tutti quelli nei quali il mancato godimento delle ferie non è in

alcun modo imputabile alla volontà del dipendente ma ad eventi oggettivi di carattere impeditivi (ad es. per collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità al lavoro).

Articolo 12**SCIOPERO**

(Art. 40 della Costituzione – Accordo Collettivo Nazionale del 19/07/2002 – Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2002/2005)

1. In caso di effettuazione di scioperi devono essere garantiti i servizi minimi essenziali riportati all'art. 5 della Legge n. 38/99, istitutiva dell'ARPA Molise.
Il comma 3 dello stesso articolo precisa che: *“Nell'esercizio di tali funzioni dovrà essere garantita un'attività continuativa, almeno in reperibilità, nell'arco dell'intera giornata anche festiva”*.
2. L'Agenzia, in caso di sciopero, comunica agli utenti, con avviso attraverso i media (quotidiani e televisioni), di norma 48 ore prima, i servizi disponibili e le relative modalità di funzionamento.
3. La stessa comunicazione è inoltrata alle autorità competenti ed affissa nei luoghi predisposti per il pubblico presso la Direzione Generale, i Dipartimenti Provinciali e la Sezione di Termoli.
4. Il contingente di personale esonerato dallo sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni è così individuato:
 - N. 2 TECNICI DELLA PREVENZIONE;
 - N. 1 TECNICO DELLA PREVENZIONE (PERITO CHIMICO);
 - N. 1 TECNICO DI LABORATORIO BIOMEDICO;
 - N. 1 OPERATORE TECNICO AUTISTA .
5. I Direttori dei Dipartimenti predispongono e comunicano, **almeno 5 giorni prima** di quello per il quale è stato proclamato lo sciopero, i nominativi degli operatori esonerati dalla partecipazione allo sciopero.
6. Il personale viene preavvisato, almeno 5 giorni prima, con apposito ordine di servizio ed è scelto tra il personale previsto in servizio nella giornata ed, eventualmente, in reperibilità. In caso di assenza del dipendente, il preavviso è comunicato a mezzo telegramma nel luogo di residenza o domicilio comunicato al Servizio Personale.
7. Il personale individuato ha il diritto di esprimere **entro 24 ore** dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
8. Con comunicazione formale è, inoltre, possibile la sostituzione tra personale “esonerato”, previo accordo tra gli interessati.
9. L'elenco del personale “esonerato” è comunicato alla Direzione Generale entro le 48 ore prima

dello sciopero.

10. Il dirigente segnalerà entro le ore 11,00, alla struttura competente ad effettuare le trattenute stipendiali, i nominativi dei dipendenti assenti dal servizio per sciopero.

Articolo 13
PERMESSO RETRIBUITO - ESAMI/CONCORSI O AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
FACOLTATIVO
(Art. 21 CCNL 1994/1997)

1. Il permesso per esami/concorsi o aggiornamento professionale è concesso, a domanda del dipendente, per un massimo di **8 giorni all'anno**.
2. Il permesso può essere fruito in maniera continuativa o frazionata limitatamente ai giorni di svolgimento delle relative prove, o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio.
3. Durante il predetto periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio di cui alla tabella 1 allegata al CCNL 1994/1997.
4. Il permesso deve essere debitamente documentato con l'esibizione dell'attestato di partecipazione in originale o in copia autenticata ai sensi del DPR 445/2000.

Articolo 14**PERMESSO RETRIBUITO – MATRIMONIO**

(Art. 21 CCNL 1994/1997 – Art. 16 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Il permesso è concesso, in occasione di matrimonio, per un massimo di **15 giorni consecutivi**.
2. Il permesso non è frazionabile, quindi, comprende i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.
3. I quindici giorni consecutivi di permesso possono essere richiesti anche entro i 30 giorni successivi all'evento.
4. Durante il predetto periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio di cui alla tabella 1 allegata al CCNL 1994/1997.
5. Il permesso deve essere debitamente documentato con l'esibizione del certificato di matrimonio in originale o in copia autenticata ai sensi del DPR 445/2000.

Articolo 15**PERMESSO RETRIBUITO - PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI**

(Art. 21 CCNL 1994/1997 – Art. 41, c. 1, CCNL 1998/2001 – Art. 23, c. 2, CCNL 2002/2005)

1. A domanda del dipendente possono essere concessi, nell'anno, **3 giorni o 18 ore** di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli.
2. La concessione del permesso è riferita a particolari motivi personali e familiari. L'Amministrazione ha il dovere – potere di accertare che l'evento o il fatto che dà diritto al permesso si sia in effetti verificato.
Esempi di permessi autorizzabili:
 - ❖ Effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio;
 - ❖ 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;
 - ❖ Assistenza a familiari ricoverati o a domicilio.
3. Durante il predetto periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio di cui alla tabella 1 allegata al CCNL 1994/1997.
4. Il permesso deve essere corredato, a giustificazione dell'assenza, dalla documentazione attestante i particolari motivi.

Articolo 16
PERMESSO RETRIBUITO PER LUTTO

(Art. 21 CCNL 1994/1997 – Art. 16 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di **3 giorni consecutivi per singolo evento luttuoso**.
2. Il permesso può essere fruito in occasione dell'evento e, quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso, ad esempio se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il CCNL prevede che i tre giorni siano consecutivi.
3. Tale permesso retribuito spetta per il decesso :
 - a) del coniuge anche legalmente separato;
 - b) di un convivente a condizione che la convivenza risulti da certificazione anagrafica;
 - c) di un parente entro il secondo grado e affine entro il primo grado (1° grado: genitori, figli; suoceri, genero/nuora, figli del coniuge di altro matrimonio; - 2° grado: fratelli/sorelle, nonni, nipoti come figli di figli, cognato/a – artt.74-75-76-78 del Codice Civile), anche non convivente.
4. Durante il predetto periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio di cui alla tabella 1 allegata al CCNL 1994/1997.
5. Il dipendente che usufruisce del permesso retribuito per decesso è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione.

Articolo 17
PERMESSO RETRIBUITO - DIRITTO ALLO STUDIO
(Art. 22 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Sono riconosciuti nell'anno permessi orari retribuiti per un totale di **150 ore individuali**, per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento:
 - del titolo di studio universitario, post-universitario;
 - del titolo di studio di scuola di istruzione primaria o secondaria;
 - di titoli di studio o attestati di qualificazione professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico e rilasciati da scuole pubbliche – pareggiate o legalmente riconosciute.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori tipologie di corsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea compresi quelli finalizzati al raggiungimento di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.
2. Il permesso è concesso nel limite massimo del **3% del personale** in servizio a tempo indeterminato presso l'Agenzia, all'inizio dell'anno di godimento dei permessi, con arrotondamento all'unità superiore.

Al personale trasferito da altra sede di servizio, che abbia già iniziato la frequenza dei corsi nella precedente sede di lavoro, è concesso il permesso nel rispetto del limite massimo del 3% degli aventi diritto.
3. Nelle strutture operative con dotazione organica superiore all'unità, l'accesso al diritto allo studio non può superare il **25% della consistenza della richiamata dotazione organica**. Tanto al fine di conciliare il diritto del dipendente con le esigenze di servizio della struttura. In caso di richieste superiori alla percentuale descritta, saranno osservate le seguenti priorità:
 - percorso formativo pluriennale;
 - riqualificazione professionale.
4. PROCEDURA DI RICONOSCIMENTO DEL BENEFICIO:
 - a. *Istanza del dipendente*: **dal mese di ottobre e comunque non oltre il 31 dicembre** di ciascun anno.
 - b. *Documentazione*: l'istanza deve essere corredata, pena mancato riconoscimento del beneficio, del certificato di iscrizione al corso che si intende frequentare ovvero della copia del versamento in c.c. della tassa di iscrizione. Il dipendente può allegare all'istanza anche una dichiarazione contenente la riserva di integrare successivamente il prescritto certificato che deve pervenire comunque non oltre il 31 dicembre dello stesso anno.
 - c. *Individuazione del 3% dei dipendenti beneficiari del permesso*: qualora il numero delle **richieste**

superi il limite massimo del 3% di cui al punto 2, per la concessione dei permessi, si rispetta il seguente ordine di priorità:

- I. corsi di studio della scuola media inferiore;
- II. corsi di studio della scuola media superiore;
- III. corsi di studi universitari;
- IV. corsi di studi post-universitari;
- V. ulteriori corsi di studio della scuola media superiore;
- VI. ulteriori corsi di studio universitari .

Nell'ambito di ognuna delle succitate priorità, **a parità di requisiti**:

- A. dipendenti che frequentano l'ultimo anno di corso di studi, se sono studenti universitari o post-universitari devono aver superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- B. dipendenti che frequentano per la prima volta gli anni precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentano sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti, escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lettera A;
- C. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere A e B.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati sussista **ancora parità di condizioni**, sono ammessi al beneficio:

- i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;
- secondo l'ordine decrescente di età.

L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria, formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 7 aprile 1999.

Nel caso in cui le domande pervenute, non arrivino a coprire la percentuale del 3% verranno prese in considerazione le domande pervenute in ordine cronologico e fino ad esaurimento di detta percentuale.

5. PROCEDURA PER LA FRUIZIONE DEL PERMESSO:

- *Prima dell'inizio dei corsi* il dipendente ammesso al beneficio:
 - **deve concordare** con il dirigente Responsabile i tempi e modalità di utilizzazione del permesso, in modo da garantire le prioritarie esigenze di servizio, a tal fine dovrà eventualmente, essere predisposto un piano di utilizzo, con indicazione dei giorni e/o delle

ore di fruizione dei permessi.

- **deve compilare il modulo delle rilevazioni presenze** indicando il giorno e le ore di cui si intende usufruire con apposta l'autorizzazione del Responsabile del Servizio.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione di 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.

- *Al termine di ogni frequenza al corso o di ogni esame*, il dipendente deve allegare, al modulo precedentemente compilato per la rilevazione presenze, l'attestato di partecipazione al corso o dell'esame sostenuto, anche se con esito negativo.

In mancanza della predetta documentazione, il permesso verrà considerato come permesso da recuperare (36 ore), permesso per motivi personali o in caso di superamento del limite consentito, aspettativa non retribuita per motivi personali, o a domanda ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

6. MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DELLE 150 ORE:

Partecipazione al corso: ore necessarie limitatamente per le relative giornate.

Preparazione ad esami: nell'ambito delle 150 ore possono essere attribuite e conteggiate le tre giornate immediatamente precedenti agli esami sostenuti in ragione di un turno lavorativo (ad es. ore 6 – 9).

Preparazione alla tesi di laurea: sono conferite fino a 36 ore di permesso retribuito per diritto allo studio, nell'ambito sempre delle 150 ore. Il riconoscimento del diritto avviene previa presentazione della documentazione ufficiale sulla discussione della tesi, nonché dell'attestato di partecipazione alla seduta di laurea.

Preparazione all'esame di abilitazione: nell'ambito delle 150 ore sono concesse fino a 36 ore di permesso retribuito.

- 7. Per sostenere gli esami il dipendente può utilizzare, in alternativa alle 150 ore, per il solo giorno della prova il permesso per concorsi esami ed aggiornamento professionale (**8 giorni all'anno**).

8. DIVIETI:

- a. Le 150 ore per diritto allo studio, concesse per uno specifico anno e non interamente consumate, pur avendo terminato il regolare corso delle lezioni ed esami, non possono essere utilizzate per la frequenza alle lezioni che facciano riferimento all'anno successivo.

Pertanto, la suddetta fruizione, è subordinata alla presentazione di domanda che faccia riferimento ad uno specifico anno di studio.

- b. La concessione del diritto allo studio resta escluso nel caso di tirocinio per l'abilitazione all'esercizio di professioni.

L'Amministrazione, nel caso in cui il conseguimento del titolo prevede l'esercizio di un tirocinio, potrà solo valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione delle prestazioni lavorative che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

Articolo 18
PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 – Art. 23 CCNL 2002/2005)

1. Il dipendente ha diritto ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo:
 - Permessi per i donatori di sangue (art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107);
 - Permessi per i donatori di midollo osseo (art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52).

TITOLO III**ASSENZE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE****Articolo 19****PERMESSO RETRIBUITO - DONAZIONE SANGUE – DONAZIONE MIDOLLO OSSEO**

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 - Artt. 13 e 14 L. 4/05/1990, n. 107,- L. 6/03/2001, n. 52)

1. Il dipendente **donatore di sangue**, di emocomponenti, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettua la donazione, conservando la normale retribuzione.
Il dipendente donatore di sangue dovrà produrre la relativa certificazione comprovante l'avvenuta donazione.

2. Il dipendente **donatore di midollo osseo** ha diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:
 - a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
 - b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
 - c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'art. 3 della legge 4 maggio 1990, n°107;
 - d) giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare eseguito in regime di ospedalizzazione, nonché le giornate 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.

Articolo 20**PERMESSO RETRIBUITO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

(Art.16 CCNL Integrativo del 20/09/2001 - Art. 4, c. 1, L. 8/03/2000 n. 53 – Art. 1 DPCM 21/07/2000 n. 278)

1. Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di **3 giorni complessivi all'anno**, in caso di documentata grave infermità:
 - del coniuge, anche legalmente separato;
 - di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, (genitori, figli, nonni, fratelli e sorelle, nipoti se figli di figli, figli del coniuge nati da una precedente unione);
 - di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente.

2. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti, specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

3. Il permesso può essere fruito in maniera continuativa o frazionata. In quest'ultimo caso il dipendente può concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del dipendente.
Nell'accordo sono indicati:
 - i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
 - i criteri per le eventuali verifiche periodiche, da parte del datore di lavoro, della permanenza della grave infermità, di cui al punto 5.

4. Per fruire del permesso il dipendente deve:
 - comunicare al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso e i giorni nei quali esso sarà utilizzato;
 - presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della struttura sanitaria. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente.

5. Quando il dipendente fruisce del permesso in maniera frazionata, il dirigente può richiedere periodicamente, in base a quanto stabilito al predetto accordo di cui al punto 3, secondo alinea, la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della documentazione rilasciata dal dipendente a giustificazione dell'assenza.
In caso dell'accertato venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.
6. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con handicap ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Articolo 21**PERMESSO RETRIBUITO - SEGGIO ELETTORALE**

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 - Art. 119 DPR 30/03/1957, n. 361 sostituito dall'art. 11 della L. 21/03/1990, n. 53 – L. 29/01/1992, n. 69 – Art. 9 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni:
 - coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali;
 - i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati;
 - in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti politici o gruppi politici e dei promotori del referendum.

2. I giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Il diritto ai permessi elettorali si articola diversamente a seconda se l'orario di lavoro è distribuito in settimana corta o settimana lunga.
 - A. **SETTIMANA CORTA:** la settimana corta ai fini lavorativi ha l'orario settimanale articolato dal lunedì al venerdì. Il sabato, pertanto, è giornata non lavorativa e la domenica è festivo. I giorni trascorsi al seggio saranno considerati:
 - dal lunedì al venerdì (**giornate lavorative**): diritto di assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, anche se l'attività svolta al seggio è di entità ridotta e non concomitante con il normale orario di lavoro;
 - sabato (**giornata non lavorativa**): diritto ad una retribuzione pari ad una giornata lavorativa. In alternativa, *a richiesta del dipendente*, può essere concesso il riposo compensativo da concordare con il datore di lavoro;
 - domenica (**giornata festiva**): diritto al riposo compensativo entro la settimana successiva.
 - B. **SETTIMANA LUNGA:** la settimana lunga, ai fini lavorativi, ha l'orario settimanale articolato dal lunedì al sabato. Pertanto, soltanto la domenica risulta essere giornata festiva. I giorni trascorsi al seggio saranno considerati:
 - dal lunedì al sabato (**giornate lavorative**): diritto di assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, anche se l'attività svolta ai seggi è di entità ridotta e, quindi, non concomitante con il normale orario di lavoro;
 - domenica (**giornata festiva**): diritto al riposo compensativo entro la settimana successiva.

3. Il dipendente è tenuto ad informare preventivamente il datore di lavoro dell'impegno alle consultazioni elettorali, presentando copia della comunicazione di convocazione inviata dall'ufficio elettorale del Comune o copia della nota di designazione quale rappresentate di lista. Il

dipendente, terminate le operazioni di voto, dovrà presentare al datore di lavoro idonea documentazione attestante i giorni di presenza al seggio, a firma del Presidente di seggio e recante il timbro della sezione elettorale.

Articolo 22**PERMESSO PER L'ASSOLVIMENTO DI FUNZIONI PUBBLICHE**

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 – Artt. 79 – 81 D.lgs 18/08/2000 n. 267 – Art. 4. L. 31/10/1965 n.1261).

1. I dipendenti 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 l'intera giornata** in cui sono convocati i rispettivi consigli.

Nel caso in cui i consigli si svolgono in orario serale, i dipendenti hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i consigli si protraggono oltre la mezzanotte, i dipendenti hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

2. I dipendenti facenti parte:

- degli organi delle Giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle Comunità montane;
- degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi delle Unioni di Comuni e dei consorzi fra enti locali;
- degli organi delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge;

hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi cui fanno parte per la loro **effettiva durata**. Il diritto di assentarsi comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

3. I componenti degli organi esecutivi del Comune, delle province, delle città metropolitane, delle Unioni dei Comuni, delle Comunità Montane e dei consorzi fra enti locali e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti hanno diritto, oltre ai permessi ai precedenti punti, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di **24 ore lavorative al mese**, elevate a **48 ore** per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle Comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

4. I dipendenti eletti alle cariche di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori **permessi non retribuiti** sino ad un massimo di **24 ore lavorative mensili** qualora risultino necessarie per l'espletamento del mandato.

5. Gli amministratori locali di cui all'art. 77, comma 2, del D.lgs. 267/2000 che siano dipendenti possono essere collocati a richiesta in **aspettativa non retribuita** per tutto il periodo di espletamento del mandato.

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

Per amministratori si intendono:

- sindaci, anche metropolitani,
- presidenti delle province,
- consiglieri comunali anche metropolitani e delle province,
- componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali,
- presidenti dei consigli comunali, metropolitane e provinciali,
- presidenti, consiglieri e assessori delle Comunità montane,
- componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, componenti degli organi di decentramento.

6. I dipendenti dello Stato e di altre pubbliche Amministrazioni nonché i dipendenti degli Enti ed istituti di diritto pubblico sottoposti alla vigilanza dello Stato, che siano eletti deputati e senatori, sono collocati d'ufficio in **aspettativa per tutta la durata del mandato parlamentare**.

Il dipendente collocato in aspettativa per mandato parlamentare non può per tutta la durata del mandato stesso, conseguire promozioni se non per anzianità.

Allo stesso sono regolarmente attribuiti, alla scadenza normale, gli aumenti periodici di stipendio.

Il periodo trascorso in aspettativa per mandato parlamentare è considerato a tutti gli effetti periodo di attività di servizio ed è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

7. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i dipendenti chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

Articolo 23
PERMESSO RETRIBUITO - GIUDICE POPOLARE

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 – L. 24/03/1978 n. 74).

1. Il dipendente chiamato all'espletamento delle funzioni di giudice popolare e di giudice presso la Commissione Tributaria ha diritto ad assentarsi per svolgere dette funzioni.
2. Il dipendente ha diritto a percepire l'intera retribuzione per tutto il relativo periodo di assenza.
3. Il dipendente è tenuto ad avvertire preventivamente l'Amministrazione dell'assenza producendo copia del decreto di nomina a giudice popolare o di giudice presso la Commissione Tributaria ed al rientro, a giustificazione della stessa, dovrà produrre idonea certificazione della competente autorità giudiziaria.

Articolo 24
PERMESSO RETRIBUITO - TESTIMONE IN GIUDIZIO
(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997)

1. L'assenza effettuata dai dipendenti convocati per rendere testimonianza in giudizi penali e civili nell'interesse dell'ente, è da considerarsi, a tutti gli effetti, in servizio per la durata della testimonianza, compreso il tempo necessario per raggiungere il tribunale.
2. Il dipendente che chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile e penale per tutelare interessi estranei all'amministrazione, potrà imputare l'assenza a ferie, permesso a recupero, permesso per particolari motivi personali.

Articolo 25**PERMESSO RETRIBUITO RELATIVO ALL'IMPIEGO DELLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO NELLE ATTIVITA' DI PUBBLICO SOCCORSO, SIMULAZIONE, EMERGENZA E FORMAZIONE TEORICO-PRATICA**

(Art. 21, c. 7, CCNL 1994/1997 - Art. 10 D.P.R. 21/09/1994, n°613)

1. Ai dipendenti, aderenti ad associazioni di volontariato di protezione civile impiegati in **attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità**, autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile, o dalla competente prefettura, vengono garantiti permessi retribuiti relativamente al periodo di effettivo impiego, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti presso il citato Dipartimento.

Ai fini dell'applicazione di tale normativa, sono considerate ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO DI PROTEZIONE CIVILE: *quelle associazioni costituite liberamente e prevalentemente da volontari, riconosciute o non riconosciute, che non abbiano fini di lucro anche indiretto e che svolgano o promuovono attività di previsione, prevenzione e soccorso in vista o in occasione di calamità naturali, catastrofi o altri eventi simili, nonché di formazione nella suddetta materia.*

Il Dipartimento della Protezione Civile predispose, ed aggiorna periodicamente, l'elenco delle associazioni di volontariato di protezione civile.

2. Il datore è tenuto a consentire l'impiego del dipendente volontario per un periodo non superiore a **30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno**, con diritto al mantenimento del trattamento economico e previdenziale.

3. Al datore di lavoro, che ne faccia richiesta, viene rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al dipendente volontario che ha partecipato alle attività di cui al punto 1.

Il datore di lavoro presenta istanza al Dipartimento della Protezione Civile per il tramite della prefettura competente.

La richiesta deve indicare analiticamente:

- la qualifica professionale del dipendente;
- la retribuzione oraria o giornaliera spettategli;
- le giornate di assenza dal lavoro;
- l'evento a cui si riferisce il rimborso;
- le modalità di accreditamento del rimborso richiesto.

4. Tali disposizione trovano attuazione anche nel caso di iniziative ed **attività svolte all'estero**, purché preventivamente autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile.

5. I dipendenti aderenti ad associazioni di volontariato di protezione civile impiegati in **attività di**

simulazione di emergenza, di formazione tecnico-pratica, preventivamente autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile, sulla base delle segnalazioni della competente Prefettura, hanno diritto, inoltre, ad un periodo di permesso retribuito.

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.

6. Il datore è tenuto a consentire l'impiego del dipendente volontario per un periodo non superiore a **10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno** con diritto al mantenimento del trattamento economico e previdenziale.
7. Al datore di lavoro, che faccia apposita richiesta al Dipartimento della Protezione Civile, viene rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al dipendente.

TITOLO IV**TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'****Articolo 26****PERMESSO RETRIBUITO — ESAMI PRENATALI**

(Art. 17, CCNL Integrativo del 20/09/2001 - Art. 14 D.lgs. 26/03/2001 n. 151 e s.m.i)

1. Le dipendenti gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione di tali permessi le dipendenti presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Articolo 27

PERMESSO RETRIBUITO - CONGEDO DI MATERNITA'

(Artt 16 e 20 D.lgs. 26/03/2001 n. 151 e s.m.i. – Art. 17 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della dipendente madre.
2. La dipendente deve usufruire del periodo di congedo di maternità (5 mesi) durante **due mesi precedenti** la data presunta del parto e **tre mesi** successivi al parto ovvero dal **mese precedente** la data presunta del parto e **quattro mesi** successivi al parto.
Quest’ultima ipotesi può essere scelta dalla dipendente a condizione che, il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
3. Parto ritardato o posticipato: ove il parto avvenga oltre la data presunta, al periodo dei 5 mesi occorre aggiungere il **periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto**.
4. Parto prematuro: ove il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di congedo di maternità, anche qualora la dipendente si trovasse in astensione anticipata, di diritto si sommano al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto (per un totale di 5 mesi).
Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
5. Parto gemellare: **i periodi di congedo di maternità sono unici.**
6. Durante il periodo di congedo di maternità:
 - spetta l’intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
 - matura, nonostante l’assenza al lavoro, l’anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli della tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
7. La dipendente deve consegnare all’Agenzia anche per il tramite del Servizio o Ufficio al quale risulta assegnata:
 - a) il certificato medico indicante la data presunta del parto:
 - 15 giorni prima dalla data di decorrenza del periodo di divieto di lavoro. La data indicata nel

certificato fa stato, nonostante eventuali errori di previsione;

➤ entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina summenzionata al punto precedente;

b) il certificato di nascita del figlio, entro 30 giorni dal parto, ovvero la dichiarazione sostitutiva del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000.

La documentazione di cui alle predette lettere a) e b) può essere inviata all'Agenzia anche a mezzo lettera raccomandata A.R., nel rispetto dei termini previsti.

8. La dipendente che abbia adottato o che abbia un minore in affidamento preadottivo può richiedere un congedo di maternità per un periodo di **3 mesi a decorrere dall'ingresso nella famiglia del bambino**.

Sono richiesti, però, requisiti diversi a seconda se l'adozione o l'affidamento sia nazionale od internazionale.

a. Adozioni nazionali:

alla dipendente che ha adottato o ricevuto in affidamento un minore italiano, l'astensione obbligatoria (3 mesi) spetta per il bambino che, al momento dell'affidamento o dell'adozione, **non abbia superato i 6 anni di età** (art. 6 della Legge n. 903/77);

b. Adozioni internazionali:

nel caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, il congedo di maternità (3 mesi) spetta **anche se il minore ha superato 6 anni di età e sino al compimento della maggiore età** (art. 39 quater della Legge n. 184/83).

La dipendente, in tale ipotesi, ha altresì diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta corresponsione di retribuzione.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo (3 mesi), nonché la durata del periodo di permanenza all'estero.

Articolo 28**PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO DI MATERNITA' – INTERDIZIONE ANTICIPATA**

(Artt.16 e 17 D.lgs 26/03/2001 n. 151 e s.m.i. – Art. 17 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Il periodo di congedo di maternità può essere anticipato al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:
 - a) gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della dipendente e del bambino;
 - c) la dipendente non possa essere spostata ad altre mansioni.
2. L'interdizione anticipata dal lavoro della dipendente in stato di gravidanza può essere disposta **fino al periodo di astensione obbligatoria** dei due mesi precedenti la data presunta del parto.
3. L'interdizione anticipata dal lavoro di cui alla lettera a) del punto 1 è disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso, il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della dipendente. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del punto 1 può essere disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della dipendente qualora, nel corso della propria attività di vigilanza, constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Articolo 29
PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO DI PATERNITA'

(Art. 28 D.lgs 26/03/2001 n. 151 e s.m.i)

1. Per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità.
2. Il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (5 mesi) o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre dipendente.
3. Il congedo di paternità spetta quando si verificano una delle seguenti ipotesi:
 - a) in caso di morte della madre;
 - b) in caso di grave infermità della madre;
 - c) in caso di abbandono del figlio;
 - d) in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
4. Durante il periodo di congedo di paternità
 - spetta l’intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa;
 - matura, nonostante l’assenza al lavoro, l’anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli della tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
5. Il dipendente deve consegnare all’Agenzia la certificazione relativa alle condizioni summenzionate. In caso di abbandono, il lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell’art. 47 del D.P.R. 445/2000.
6. Per le adozioni e gli affidamenti, al padre sono riconosciute le medesime condizioni previste per il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla dipendente.

Articolo 30
PERMESSO RETRIBUITO –CONGEDO PARENTALE
(Art. 32 D.lgs 26/03/2001 n. 151 – Art. 17 CCNL Integrativo del 20/092001)

1. Per “congedo parentale” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della dipendente e del dipendente.
2. Per ogni bambino, nei primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro **10 mesi complessivamente**.
Il congedo è esteso ad 11 mesi solo nel caso in cui il padre fruisca almeno di tre mesi, continuativi o frazionati, di congedo parentale.
3. Nell’ambito del limite di 10 mesi, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - alla madre dipendente, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - al padre dipendente, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 mesi se il padre fruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi continuativi o frazionati. In tal caso il limite complessivo dei congedi parentali (se ne usufruisce anche la madre) è elevato a 11 mesi;
 - qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.
4. Il periodo di assenza per congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprende anche gli eventuali giorni festivi che ricadono 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 dipendente o della dipendente.
5. La fruizione del congedo parentale spetta anche se l’altro genitore non ne ha diritto: ad esempio perché non svolge alcuna attività lavorativa.
6. Nell’ambito del periodo di congedo parentale per la dipendente madre o **in alternativa** per il dipendente padre i primi 30 giorni di assenza, entro i primi 3 anni di vita del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori sono interamente retribuiti non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell’anzianità di servizio;
Per i successivi 5 mesi, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, è corrisposta un’indennità pari al 30% della retribuzione.
Per i restanti periodi 4 o 5 mesi è corrisposta un’indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il reddito individuale dell’interessato sia inferiore a 2,5 volte l’importo del

trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Nei casi in cui la retribuzione è ridotta o manca del tutto, l'assegno per il nucleo familiare seguirà la stessa sorte.

Tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, deve essere presentata istanza almeno 15 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 il rispetto del termine minimo di 15 gg. Tale disciplina trova applicazione anche in caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In caso di particolari e comprovate situazioni personali che rendono impossibile il rispetto di tale disciplina, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio dell'originario periodo di astensione dal lavoro.

La relativa domanda deve essere resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000 e deve contenere:

- a) la durata;
- b) i dati concernenti lo stato di maternità o paternità;
- c) la dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo;
- d) la dichiarazione attestante i periodi già utilizzati allo stesso titolo per il medesimo evento dall'altro genitore.

8. La dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 104/1992, hanno diritto **al prolungamento**, fino a 3 anni, del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Tale periodo decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale possono essere fruiti i **riposi e permessi**, di cui all'art. 33 della L. 104/1992 (vedi successivo art. 33).

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale si applica il trattamento economico di cui al punto 6.

9. Il congedo parentale spetta anche per le adozioni e gli affidamenti con le stesse modalità dei

genitori naturali. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In ogni caso, comunque, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, inoltre, l'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

10. Per il trattamento economico del congedo parentale riferito a bambini adottati o affidati il limite di età della retribuitività è elevato a 6 anni.

Pertanto, al genitore richiedente spetta:

- 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, fruiti complessivamente da entrambi i genitori, entro il 6° anno di vita del bambino;
- 30% della retribuzione, senza vincolo di reddito, per i successivi 5 mesi entro i primi 6 anni di vita del bambino;
- 30% della retribuzione, per i restanti periodi, a condizione che il reddito del richiedente non sia superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno).

Articolo 31
PERMESSO RETRIBUITO – RIPOSI GIORNALIERI MADRE / PADRE
(Artt. 39 e 40 D.lgs 26/03/2001 n.151 e s.m.i., – Art. 17 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Sono denominati “riposi giornalieri” i permessi già precedentemente definiti per “allattamento”.
2. Il datore di lavoro deve consentire alle dipendenti madri durante il primo anno di vita del bambino:
 - **due periodi di riposo di un’ora** ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore;
 - **un periodo di riposo di un’ora** in caso di orario di lavoro inferiore a 6 ore.
 - **due periodi di mezz’ora** ciascuno quando la dipendente fruisca dell’asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell’unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.
3. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono **raddoppiati** e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre dipendente, nel presupposto che la madre non ne usufruisca.
4. L’orario di servizio dovrà essere concordato con il Responsabile della struttura cui la dipendente risulta assegnata.
5. I periodi di riposi giornalieri possono essere riconosciuti anche al padre nei seguenti casi:
 - A. affidamento esclusivo al padre;
 - B. in alternativa alla madre dipendente che non se ne avvalga;
 - C. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (ad esempio, libera professionista, collaboratrice);
 - D. in caso di morte o di grave infermità della madre.Per la fruizione dei riposi giornalieri il dipendente padre, a seconda dei casi summenzionati, deve presentare la seguente documentazione:
 - ipotesi A: copia del provvedimento del giudice o di altro atto formale da cui risulti l’affidamento esclusivo del bambino al padre;
 - ipotesi B: dichiarazione di rinuncia della madre;
 - ipotesi C: dichiarazione della madre relativa alla sua situazione lavorativa;
 - ipotesi D: relativa certificazione.
6. I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari fino al compimento di un anno di età del bambino. Analogamente a quanto previsto per i genitori naturali, in caso di adozione o affidamento di più bambini di età inferiore ad un anno, le ore di riposo saranno raddoppiate.

Articolo 32**PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

(art. 47 D.lgs. 26/03/2001 n. 151 e s.m.i - Art. 17 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Per “congedo per malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della dipendente o del dipendente in occasione della malattia stessa.

2. Alle dipendenti madri o in alternativa ai dipendenti padri sono riconosciuti **30 giorni** per ciascun anno di età del bambino di congedo per malattia del figlio, sino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

I giorni di assenza sono computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, sono interamente retribuiti, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell’anzianità di servizio.

I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono 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.

3. Il permesso per malattia del figlio con età non superiore a tre anni può essere fruito, con le stesse modalità su specificate anche per le adozioni e affidamento, con la differenza che il limite dell’età del bambino è fissato a 6 anni.

4. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **5 giorni** lavorativi all’anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I giorni di assenza non sono retribuiti, sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relative alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

5. La disposizione di cui al punto 4 si applica anche ai genitori adottivi o affidatari con le stesse modalità dei genitori naturali dal settimo all’ottavo anno di età del bambino.

Qualora all’atto dell’adozione o dell’affidamento il minore ha un’età compresa fra i 6 e 12 anni il permesso per malattia di 5 giorni lavorativi all’anno, può essere fruito nei primi 3 anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare.

6. Per fruire dei congedi di cui ai punti 2 e 4 il dipendente dovrà presentare:

- il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, rilasciata ai sensi dell’art. 47 del D.P.R.

445/2000 che attesti i periodi usufruiti dall'altro genitore e che lo stesso non sia in congedo negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

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

Articolo 33
RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE

(art. 42 D.lgs. 26/03/2001 n. 151, - Art. 33 L. 05/02/1992 n. 104)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la dipendente madre o in alternativa il dipendente padre di figlio con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, hanno diritto a **2 ore di permesso giornaliero retribuito** ai sensi dell'art. 33, comma 2, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
I riposi giornalieri possono essere usufruiti sempre a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
Durante l'utilizzo di detti riposi orari da parte di un genitore, l'altro può fruire del normale congedo parentale.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre hanno diritto a **3 giorni di permesso retribuito al mese** di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992.
Tali giornate di permesso possono essere utilizzate anche nel caso in cui l'altro genitore sia assente a titolo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio o non ne abbia diritto.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap grave la dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre hanno diritto a **3 giorni di permesso retribuito mensile**, ai sensi dell' art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992.
Tali permessi spettano a condizione che sussista la convivenza del figlio o in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia contemporaneamente *continuativa ed esclusiva*.
Al riguardo si precisa:
 - "la continuità consiste nell'effettiva assistenza, da parte del genitore, per le necessità quotidiane del soggetto handicappato, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso";
 - "l'esclusività va invece intesa nel senso che il dipendente richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza al figlio in situazione di handicap grave".
4. I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio.
5. I riposi e i permessi spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. La dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre, o dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli e sorelle conviventi del soggetto con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi della legge 104/92, e che abbiano titolo a fruire del prolungamento del congedo parentale e dei riposi e

permessi di cui ai punti 1, 2 e 3 hanno diritto a fruire del congedo di 2 anni “per gravi e documentati motivi familiari” di cui al successivo art. 42, lettera c).

Durante il periodo di congedo, entrambi i genitori, non possono fruire:

- del beneficio del prolungamento del congedo parentale (art.30 punto 8);
- dei riposi e permessi di cui ai punti 1, 2 e 3.

7. Durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e a percepire un'**indennità corrispondente all'ultima retribuzione**. Il dipendente ha diritto per il periodo medesimo, alla copertura previdenziale mediante contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 70 milioni annue (pari ad € 36.151,98) per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Articolo 34
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

(Art 42bis D.lgs. 26/03/2001 n.151 e s.m.i.)

1. Il genitore, con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.

L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

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

TITOLO V**TUTELA E SOSTEGNO DEI SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP****Articolo 35****PERMESSO RETRIBUITO - TUTELA DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE**

(Artt. 14 e 15 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Al fine di favorire la riabilitazione dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo **stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap**, che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione, predisposto dalla struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, del CCNL dell'1/09/1995; 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 dipendente 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.
2. Qualora i dipendenti di cui alle su richiamate disposizioni non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Agenzia dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Agenzia nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
4. Per i soggetti portatori di handicap, durante la realizzazione dei progetti di recupero, i benefici previsti dalla legge 104/92, in tema di permessi, non si cumulano a quelli previsti dal presente articolo.

Articolo 36
PERMESSO RETRIBUITO – LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP
(Art. 33, c. 6, L. 05/02/1992 n. 104)

1. I dipendenti portatori di handicap in condizione di gravità, accertata ai sensi dell' art. 4, comma 1, della L. 104/92 hanno diritto a fruire **alternativamente** di 3 giorni di permessi giornalieri mensili o in alternativa 2 ore di permesso al giorno.
2. Il dipendente portatore di handicap ha il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.
3. Il dipendente portatore di handicap ha facoltà di scegliere il tipo di permesso da fruire "a giorni" o ad "ore" che, peraltro, può essere cambiato da un mese ad un altro, previa semplice modifica della domanda avanzata.

Per quel che riguarda, invece, le variazioni nel corso del mese, si precisa che la variazione può essere consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che tra l'altro devono essere opportunamente documentate dal dipendente.

4. Il dipendente con handicap può fruire dei giorni di permesso **solo per se stesso** e non anche di ulteriori giorni per assistere un altro familiare in stato di handicap.

I giorni di permesso, invece, potranno essere riconosciuti al dipendente non disabile, familiare del dipendente handicappato, anche se quest'ultimo già fruisca dei permessi per se stesso, a condizione che:

- il dipendente con handicap, pur beneficiando dei propri permessi, abbia un'effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore, necessità che deve essere valutata dal medico di Sede.
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza;
- i giorni di permesso dei due soggetti interessati siano fruiti nelle stesse giornate.

Articolo 37**PERMESSO RETRIBUITO - ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

(Artt. 19 e 20 L. 28/03/2000 n. 53 – Art. 33 L. 05/02/1992 n. 104)

1. I dipendenti possono fruire di permessi retribuiti di **3 giorni al mese** per assistere familiari affetti da grave handicap accertato e documentato ai sensi dell'art. 4 della Legge 104/92.
2. Per il riconoscimento dei tre giorni di permesso mensile è necessaria la presenza dei seguenti requisiti:
 - esistenza di una situazione di handicap grave del familiare da assistere, riconosciuta ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/92 dalla commissione per l'accertamento dell'handicap dell'ASL territorialmente competente;
 - grado di parentela: parenti o affini entro il terzo grado (*1° grado*: genitori, figli, suoceri, genero/nuora figli del coniuge di altro matrimonio; *2° grado*: nonni, fratelli, sorelle, nipoti se figli di figli, cognati; *3° grado*: nipoti figli dei fratelli, bisnonni, fratelli dei genitori (zii), marito/moglie degli zii fratelli del genitore, marito/moglie del nipote figlio del fratello – artt. 74,75,76,78 del Codice Civile);
 - il soggetto con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
 - continuità dell'assistenza: consiste nell'effettiva assistenza, da parte del dipendente, per le necessità quotidiane del familiare con handicap, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso;
 - esclusività dell'assistenza: va intesa nel senso che il dipendente richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza al familiare con handicap: l'esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il dipendente richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per la stessa persona ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.
3. Il dipendente che assista un familiare con handicap ha 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.
4. In caso di pluralità di familiari con handicap grave da assistere presenti nel nucleo familiare, possono essere concessi permessi per ognuno di essi a condizione che:
 - non sia presente altra persona in grado di prestare assistenza;
 - il dipendente non riesca a sopperire congiuntamente, fruendo di un solo permesso mensile di tre giorni, alle necessità assistenziali dei diversi familiari con handicap grave.

TITOLO VI

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Articolo 38

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

(Art. 29 CCNL 1998/2001 – Art. 20 CCNL 2002/2005 – Art. 11 Contratto Collettivo Aziendale)

1. La formazione/aggiornamento costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati.

La formazione /aggiornamento obbligatorio deve privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi, prioritariamente, nei seguenti campi favorendo:

- a) L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE TECNICHE E MANAGERIALI;
- b) UNA SEMPRE MAGGIORE SPECIALIZZAZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE MANSIONI PROPRIE DI APPARTENENZA;
- c) L'AGGIORNAMENTO RISPETTO ALLE INNOVAZIONI ED ALLE NUOVE TECNOLOGIE;
- d) GLI APPROFONDIMENTI SULLA NORMATIVA CONTRATTUALE LEGISLATIVA;
- e) L'OTTIMIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA.

2. L'attività formativa si svolge secondo i percorsi definiti in conformità dei programmi concordati nell'ambito della contrattazione integrativa.

I programmi stabiliscono quali iniziative hanno carattere obbligatorio e quali hanno carattere facoltativo.

Per l'attuazione dei programmi di formazione, l'Agenzia può avvalersi anche della collaborazione:

- della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione;
- delle Università;
- di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore.

La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d.lgs. n. 39/1993.

3. Le iniziative di formazione riguardano:

- tutto il personale a tempo indeterminato;
- il personale in distacco sindacale;
- il personale comandato, che fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Il personale comandato, invece, in servizio presso le aziende o gli enti di nuova istituzione che sono in attesa del loro

inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo.

4. L'aggiornamento obbligatorio è organizzato, di norma **durante l'orario di lavoro**, in maniera tale che tutti i dipendenti interessati dovranno parteciparvi, utilizzando anche i criteri della rotazione, attraverso un sistema di budgettizzazione delle risorse.

Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente:

- è considerato in servizio a tutti gli effetti;
- i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione.

L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'Agenzia riguarda anche:

- l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio Sanitario Nazionale;
- l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;
- la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;
- il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del D.P.R. 20.12.1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

6. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.

7. Nell'ambito della formazione obbligatoria rientra la FORMAZIONE CONTINUA (ECM) di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n. 502/1992 da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Agenzia in contrattazione integrativa.

L'Agenzia garantisce l'acquisizione dei **crediti formativi** nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale sanitario che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a totale carico dell'Amministrazione.

Il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi:

- il periodo di gravidanza e puerperio;
- le aspettative a qualsiasi titolo usufruite;
- i distacchi per motivi sindacali.

Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

8. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro.
9. L'Agenzia si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale possa partecipare – a domanda – a corsi di formazione/aggiornamento facoltativo di regola **di otto giorni l'anno frazionabili in 48 ore.**
10. Qualora l'Agenzia ritenga l'aggiornamento facoltativo in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese nella misura massima del 75% della spesa complessiva (viaggio, soggiorno, iscrizione al corso, ecc.) e sempre nel rispetto della quota disponibile.
In caso di diniego deve essere inviata comunicazione motivata all'interessato.
11. Nello specifico l'attività di formazione/aggiornamento è regolamentata secondo i seguenti criteri:
 - I. i dipendenti che hanno frequentato corsi facoltativi di formazione/aggiornamento, in caso di cessazione volontaria dal rapporto di lavoro nel biennio successivo alla partecipazione al corso, sono tenuti a rimborsare all'Agenzia il costo del corso di formazione (spese di viaggio, soggiorno, iscrizione al corso, ecc.) fatti salvi i casi eccezionali e debitamente documentati;
 - II. il dirigente della struttura di appartenenza non può autorizzare la partecipazione dello stesso dipendente ad ulteriori corsi di aggiornamento facoltativo nel medesimo anno, se è in possesso di richieste pervenute da dipendenti dello stesso servizio non ancora autorizzati;
 - III. permangono gli obblighi da parte di chi partecipa al corso di formazione professionale di relazionare, anche per iscritto, al personale del medesimo servizio ovvero a chi ne può trarre interesse.

Articolo 39**CONGEDO NON RETRIBUITO PER LA FORMAZIONE**

(Art. 23 CCNL Integrativo del 20/09/2001 – Artt. 5 e 6 L. 28/03/2000 n. 53)

1. Il lavoratore dipendente, con almeno 5 anni di servizio presso la stessa azienda o ente del comparto, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad **11 mesi**, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento:
 - della scuola dell'obbligo;
 - al conseguimento del titolo di studio di secondo grado;
 - al diploma universitario o di laurea;
 - alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Per la concessione del congedo, il dipendente interessato deve presentare all'Agenzia una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende 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.
4. Il congedo per la formazione è concesso **salvo comprovate esigenze di servizio**.
Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dipendente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso stabilito di 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative, l'Agenzia può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
5. Il congedo per la formazione è concesso, a richiesta, nella **misura del 10% del personale** delle diverse aree di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.
6. Nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di personale di cui al punto 5, con la contrattazione integrativa vengono definiti i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto V del CCNL, Comparto Sanità del 7 aprile 1999.

7. Il periodo di congedo per la formazione 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 deve essere data comunicazione scritta all'Agenzia, dà luogo all'**interruzione** del congedo per la formazione. In tal caso, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Agenzia ed ai controlli si applicano le disposizioni relative all'assenza per malattia o infortunio.

8. Il dipendente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

9. 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 computato nell'anzianità di servizio.
Il dipendente può procedere al riscatto del periodo del relativo congedo per la formazione, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Articolo 40
FORMAZIONE RAPPRESENTANTI SICUREZZA
(CCNQ 10/07/1996 e D.Lgs. 626/1994)

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione specifica concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
2. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti (40 ore annue) per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore.

TITOLO VII**ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI****Articolo 41****ESERCIZIO DELLE LIBERTA' SINDACALI**

(Art. 9 Contratto Collettivo Aziendale – CCNL Quadro 7/08/1998)

A. PERMESSI SINDACALI

1. I permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione vengono ripartiti annualmente con Provvedimento del Direttore Generale in relazione al numero dei dipendenti, alle deleghe conferite alle OO.SS. ed ai minuti assegnati per dipendente con rapporto a tempo indeterminato (compreso il personale in posizione di comando fuori ruolo) stabilito dal CCNQ vigente.
2. I permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono, dunque, ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero dei dipendenti iscritti.
3. La fruizione dei permessi per attività sindacale è autorizzata dall'Agenzia tramite la sede di appartenenza di volta in volta, salvo che non ostino eccezionali e comprovate motivate esigenze di servizio. La richiesta scritta è fatta pervenire, dalle OO.SS. di appartenenza, almeno 3 giorni prima del permesso richiesto o, in casi eccezionali, almeno 24 ore prima, al dirigente del Servizio di appartenenza del dipendente.
4. I permessi sindacali sono equiparati ai fini del trattamento giuridico ed economico a tutti gli effetti al servizio prestato e sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per lavoro straordinario.
5. I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire dei permessi sindacali retribuiti giornalieri e orari, per l'espletamento del loro mandato, per attività sindacale all'interno dell'Agenzia sono:
 - i componenti delle RSU;
 - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione integrativa;
 - dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
6. Per i componenti le R.S.U. i permessi sindacali, giornalieri o orari possono essere cumulati per

periodi – anche frazionati – non superiori a dodici giorni a trimestre. Per i restanti dirigenti sindacali su elencati, i permessi possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante.

7. I dirigenti sindacali possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per la partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale.

B. PERMESSI SINDACALI DI PERTINENZA DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU)

1. I dipendenti che fanno parte della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) hanno diritto a **permessi orari o giornalieri** per l'espletamento del loro mandato: partecipazione a trattative sindacali, a convegni e congressi di natura sindacale.
2. I permessi sindacali sono ripartiti tra i componenti la R.S.U. in proporzione ai minuti che il CCNQ vigente stabilisce. Tale ripartizione viene aggiornata annualmente con Provvedimento del Direttore Generale.

C. DISTACCHI SINDACALI

1. I dipendenti, a tempo pieno o parziale, nominati **componenti degli organismi direttivi statutari** delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di distacchi sindacali.
2. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici viene definito dal CCNQ vigente e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti ed aree di contrattazione.
3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.
4. Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali spettanti, sino al limite massimo del 50%, possono essere fruiti dai dirigenti sindacali anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

5. Nel limite summenzionato i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50%, previo accordo del dipendente con l'amministrazione interessata scegliendo una delle seguenti tipologie di orario:
 - in tutti i giorni lavorativi;
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare – con media – la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.
6. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.
7. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso.

D. ASSEMBLEE SINDACALI

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per un totale di **12 ore annue** pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette, con **specifico ordine del giorno**, su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
 - dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8 comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
 - da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto **almeno tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è attestata mediante apposita rilevazione delle presenze con cartellino marcatempo.
5. L'orario necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea è considerato orario di servizio e non è computato nel monte ore individuale (12 ore).
6. L' eventuale orario eccedente le 12 ore previste, può essere recuperato dal lavoratore entro i trenta giorni successivi.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

E. PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

1. I dipendenti dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie Confederazioni ed Organizzazioni, oltre ai permessi per espletare il loro mandato, hanno diritto a **permessi orari o giornalieri** per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
2. Il CCNQ vigente definisce il contingente delle ore di permesso stabilito per ciascuna Confederazione o Organizzazione sindacale. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione definita contrattualmente.
3. Le organizzazioni sindacali comunicano all'Amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.
4. L'Amministrazione comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi in separato conteggio.

TITOLO VIII**ASPETTATIVE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE****Articolo 42
ASPETTATIVA**

(Art. 12 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, periodi di aspettativa per **esigenze personale o di famiglia** senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, pur una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto 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.
3. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Il periodo di aspettativa, fruibile anche frazionatamente, può essere utilizzato decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo delle parti.
Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa, anche per cause diverse, se non siano intercorsi almeno 4 mesi di servizio attivo. Eccezione è costituita dall'aspettativa, della durata di due anni, per gravi e documentati motivi di famiglia (lett. c), la quale se utilizzata allo stesso titolo, può essere cumulata.
5. L'Agenzia, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
6. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al punto 5, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.
7. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
 - a) **A SEGUITO DI VINCITA DI PUBBLICO CONCORSO:** per la durata del periodo di prova,

massimo di sei mesi, se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto o comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- b) **A SEGUITO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO:** per tutta la durata del contratto di lavoro a termine, se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Comunità Europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
- c) **PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI:** per la durata di 2 anni, per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione personale:
- della propria famiglia anagrafica;
 - dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (il coniuge, i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, i genitori, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle) anche se non conviventi;
 - dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- Per gravi motivi si intende:
- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone summenzionate;
 - le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone summenzionate;
 - le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - le situazioni derivanti dalle seguenti patologie:
 - I. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - II. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - III. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - IV. 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 del dipendente in quanto genitore o soggetto che esercita la potestà.

- L'aspettativa può essere fruita in maniera continuativa o frazionata. Il limite dei 2 anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
- Tale permesso può essere cumulato con l'aspettativa senza assegni per esigenze personali o di famiglia, se utilizzata allo stesso titolo, che ha una durata complessiva di 12 mesi in un triennio. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
- Il dipendente, a seconda dell'evento che dà titolo al permesso, deve presentare la seguente documentazione:
- per cura ed assistenza ai familiari o per grave disagio personale: la dichiarazione espressa della sussistenza delle situazioni ivi previste;
 - per gravi patologie: la presentazione di apposita documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La documentazione deve essere presentata contestualmente alla domanda di richiesta di congedo.
- Al fine della concessione dell'aspettativa è necessario:
- I. formale e motivata richiesta del dipendente;
 - II. entro 10 giorni dalla richiesta del permesso, il dirigente della struttura cui il dipendente risulta assegnato è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente;
 - III. l'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del permesso non retribuito deve essere motivata in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente;
 - IV. su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni;
 - V. l'aspettativa, salvo diverso accordo tra le parti, si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda.
- Qualora vengano meno i motivi che hanno determinato la concessione dell'aspettativa, il dipendente è tenuto a riprendere servizio presso l'Ufficio o il Servizio cui è stato assegnato. Contestualmente al rientro in servizio verrà riattivato l'erogazione del trattamento economico in godimento.

Articolo 43
ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
(Art. 13 CCNL Integrativo del 20/09/2001)

A. ASPETTATIVA PER SERVIZIO MILITARE

1. L'impiegato chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva in seguito ad arruolamento volontario è collocato in **aspettativa senza assegni** per servizio militare.
2. L'impiegato richiamato alle armi in tempo di pace è collocato in aspettativa per il periodo eccedente i primi due mesi di richiamo; per il tempo eccedente tale periodo compete all'impiegato richiamato lo stipendio più favorevole tra quello civile e quello militare, oltre gli eventuali assegni personali di cui sia provvisto.
3. Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

B. ASPETTATIVA DOTTORATO DI RICERCA

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca sono collocati in aspettativa per motivi di studio **per tutto il periodo di durata del corso**.
2. Il trattamento economico si differenzia nell'ipotesi in cui il dottorato di ricerca preveda o meno l'assegnazione di una borsa di studio. In tal senso:

- **dottorato di ricerca con borsa di studio:** *aspettativa senza assegni* per tutta la durata del corso. Il periodo di aspettativa è però utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.
- **dottorato di ricerca senza borsa di studio o rinuncia a questa:** *il dipendente in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza* in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto.

Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti.

C. ASPETTATIVA BORSA DI STUDIO

1. Le università e gli istituti di istruzione universitaria conferiscono borse di studio:
 - per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione dallo statuto;
 - per i corsi di dottorato di ricerca;
 - per lo svolgimento di attività di ricerca dopo il dottorato;

- per i corsi di perfezionamento all'estero.
2. Ai dipendenti pubblici che fruiscono delle borse di studio è estesa la possibilità di chiedere un'aspettativa senza assegni prevista alla lettera B punto 2, primo alinea.

D. ASPETTATIVA PER COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

1. L'Agenzia, previo nulla osta delle amministrazioni vigilanti, d'intesa con il Ministero degli affari esteri, può collocare in aspettativa, per un periodo non superiore all'incarico, il personale da essi autorizzato all'espletamento di compiti di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.
La durata dell'incarico non può essere inferiore a 4 mesi né superare i 4 anni e deve essere indicata nei decreti di collocamento a disposizione. Solo in caso di comprovate necessità del programma di cooperazione, nel quale il personale è impegnato, può essere disposta la proroga del predetto termine quadriennale da parte del Comitato direzionale. Decorso l'ulteriore termine, nessun nuovo incarico può essere conferito alla medesima persona se non per un programma diverso da quello precedentemente svolto.
2. Durante il collocamento a disposizione, detto personale continua a percepire gli assegni fissi e continuativi spettanti per l'intero a carico dell'Agenzia e non può percepire nel Paese di impiego alcuna integrazione al trattamento economico corrisposto dall'amministrazione italiana.
3. Durante il servizio all'estero, il personale collocato in aspettativa percepisce oltre allo stipendio ed agli assegni fissi previsti per l'interno, un'indennità di servizio all'estero. Inoltre, è previsto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto degli effetti per sé e, qualora il servizio sia di durata superiore a otto mesi, anche per i familiari a carico.
4. Al personale inviato in missione all'estero spetta un congedo ordinario nella misura prevista dai rispettivi ordinamenti e comunque non inferiore a trentasei giorni all'anno. Durante il congedo ordinario è corrisposta l'indennità di servizio di cui al punto 3.