



REGIONE TOSCANA
Giunta Regionale

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE, PERSONALE GESTIONE E SICUREZZA SEDI DI LAVORO

Disposizioni per il personale dipendente

in materia di

ASSENZE

in vigore dal 1/1/2025

Approvate con Decreto del Direttore n.....

1. FERIE.....	6
1.1 FRUIZIONE DELLE FERIE.....	8
1.1.1 Numero di ferie spettanti.....	8
1.1.2 Richiesta delle ferie.....	8
1.1.3 Programmazione e termine di fruizione delle ferie.....	9
1.1.4 Interruzione delle ferie.....	10
1.1.5 Fruizione delle ferie ad ore.....	10
1.2 FERIE SOLIDALI.....	12
1.2.1 Presentazione della richiesta.....	12
1.2.2 Gestione delle ferie solidali.....	13
2. MALATTIA.....	14
2.1 ADEMPIMENTI OBBLIGATORI DEL DIPENDENTE.....	19
2.2 RISVOLTI CONTRIBUTIVI.....	20
2.3 VISITE FISCALI.....	21
2.4 CERTIFICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA.....	21
2.4.1 Malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.....	22
2.4.2 Malattia per ricovero day-hospital day-surgery day-service pre-ospedalizzazione prericovero in strutture private.....	22
2.4.3 Malattia insorta in paesi esteri.....	22
2.4.4 Malattia per gravi patologie che richiedono terapie salvavita.....	23
2.5 ASSENZE PER CURE IDROTERMALI.....	23
2.6 ASSENZE PER CURE ELIOTERAPICHE CLIMATICHE E PSAMMOTERAPICHE.....	24
2.7 CONGEDO PER CURE INVALIDI.....	24
2.8 ASSENZE DAL SERVIZIO PER FATTO DOLOSO O COLPOSO DI TERZI.....	25
3. PERMESSI RETRIBUITI.....	26
3.1 CONCORSI ED ESAMI.....	28
3.2 LUTTI.....	28
3.3 MATRIMONIO.....	28
3.4 GRAVE INFERMITA' DEI FAMILIARI.....	28
3.5 FUNZIONI PRESSO UFFICI ELETTORALI.....	29
3.6 DONAZIONE SANGUE.....	29
3.7 DONAZIONE MIDOLLO OSSEO ED ORGANI.....	29
3.8 FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE.....	29
3.9 ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE.....	30
4. PERMESSI PER STUDIO.....	31
4.1 Richiesta dei permessi.....	32
4.2 Utilizzo dei permessi.....	32
4.3 Giustificazione dei permessi.....	33

5. PERMESSI NON RETRIBUITI PER FUNZIONI DI MAGISTRATO ONORARIO	34
6. CONGEDI PER I GENITORI	35
6.1 CONGEDO DI MATERNITÀ.....	43
6.1.1 Congedo anticipato di maternità	44
6.1.2 Rientro anticipato dal congedo di maternità	44
6.2 CONGEDO DI PATERNITÀ'	44
6.3 CONGEDO PARENTALE	45
6.3.1 Congedo parentale su base oraria.....	45
6.3.2 Preavviso, sospensione e revoca del congedo parentale	46
6.3.3 Trattamento dei periodi di congedo parentale.....	46
6.4 CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO	47
6.4.1 Trattamento dei periodi di congedo per malattia del figlio	47
6.5 CONGEDI PER I GENITORI IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO.....	47
6.5.1 Congedo di maternità/paternità alternativo.....	47
6.5.2 Congedo parentale.....	48
6.5.3 Congedo per malattia figlio.....	48
6.5.4 Congedo per il periodo di permanenza all'estero per adozione.....	48
6.6 RISVOLTI CONTRIBUTIVI	48
7. ASPETTATIVE	50
7.1 ASPETTATIVA PER RICHIAMO IN SERVIZIO MILITARE.....	50
7.2 ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA	50
7.3 ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/PERSONALI..	52
7.4 CUMULO DI ASPETTATIVE	55
7.5 ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO.....	55
7.6 ASPETTATIVA PER CONTRATTO DI RICERCA.....	57
7.7 ASPETTATIVA PER RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO	58
7.8 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CONIUGE IN SERVIZIO ALL'ESTERO..	59
7.9 ASPETTATIVA PER ATTIVITA' DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ALLO SVILUPPO.....	60
7.10 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE IN SERVIZIO DI COOPERAZIONE	61
7.11 ASPETTATIVA PER INCARICHI A TEMPO DETERMINATO.....	61
7.12 ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITA'	62
7.13 ASPETTATIVA PER MOBILITÀ' TRA PUBBLICO E PRIVATO	63
8. CONGEDO STRAORDINARIO PER LA FORMAZIONE.....	66
9. INCARICHI SINDACALI	68
9.1 TITOLARITÀ' DELLE PREROGATIVE SINDACALI.....	68
9.2 PERMESSI SINDACALI	68
9.2.1 Permessi sindacali retribuiti	68

9.2.2	Permessi sindacali non retribuiti	68
9.2.3	Adempimenti delle associazioni sindacali	69
9.2.4	Adempimenti del dipendente	69
9.2.5	Adempimenti dell'amministrazione	69
9.3	DISTACCHI SINDACALI	69
9.4	ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA	70
10.	INCARICHI POLITICI	71
10.1	ASPETTATIVA PER MANDATO PARLAMENTARE E INCARICO DI GOVERNO.....	72
10.2	ASPETTATIVA PER AMMINISTRATORE DI ENTE LOCALE	73
10.3	PERMESSI PER AMMINISTRATORE DI ENTE LOCALE	73
10.3.1	Permessi retribuiti	73
10.3.2	Permessi non retribuiti	75
10.3.3	Modalità di fruizione dei permessi.....	75
11.	ISTITUTI A TUTELA DI PERSONE IN PARTICOLARI CONDIZIONI	76
11.1	PERMESSI ORARI PER DIPENDENTI IN STATO DI TOSSICODIPENDENZA O DI ALCOLISMO	76
11.2	CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE	77
11.3	ISTITUTI PREVISTI PER I SOGGETTI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITA' AI SENSI DELL'ART. 33 DELLA LEGGE 104/92	78
11.3.1	Permessi per il dipendente con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 6 della legge 104/92.....	79
11.3.2	Permessi per il dipendente che assiste una persona con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92.....	80
11.3.3	Istituti per assistere figli con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92.....	81
11.3.3.1	Prolungamento del congedo parentale.....	83
11.3.3.2	Permessi per assistenza figlio con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 2 e comma 3 della legge 104/92	83
11.4	CONGEDO DI DUE ANNI PER ASSISTERE FAMILIARE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITA' ACCERTATA AI SENSI DELL'ART. 4 COMMA 1 DELLA LEGGE 104/92	84
11.5	PERMESSI NON RETRIBUITI.....	86
12.	ASSENZE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE A TEMPO DETERMINATO	87
12.1	FERIE.....	88
12.2	PERMESSI RETRIBUITI	88
12.3	PERMESSI NON RETRIBUITI.....	89
12.4	MALATTIA	89
12.5	CONGEDI E PERMESSI PER MATERNITÀ E PATERNITÀ.....	90
12.6	AGEVOLAZIONI A TUTELA DI SOGGETTI CON CONDIZIONE DI DISABILITA' ...	90
12.7	SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	90

PREMESSA

Le disposizioni che seguono regolano, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dai CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e CCNL Area Funzioni Locali del 16.07.2024 le assenze del personale dirigente e del comparto sia a tempo determinato che a tempo indeterminato in servizio presso gli uffici della Giunta Regionale, ARTEA e APR.

In appendice è riportata la modulistica richiamata nel testo delle disposizioni che potrà essere utilizzata in formato cartaceo o pdf. editabile.

Le richieste di assenza del personale del comparto sono, a seconda dei casi, autorizzate o vistate dal dirigente responsabile della struttura d'assegnazione (settore, direzione, direzione generale) o, ai sensi di quanto disposto dal D.D. 6036/2023, dal titolare di incarico di elevata qualificazione.

Le richieste di assenza del personale delle strutture di supporto agli organi di governo sono, a seconda dei casi, autorizzate o vistate dal responsabile della struttura di supporto.

Per le assenze, ad eccezione delle ferie, del personale dirigente l'autorizzazione o il visto è dato dal direttore di riferimento.

Per le assenze, ad eccezione delle ferie, dei responsabili delle strutture di supporto agli organi di governo l'autorizzazione o il visto è dato dal direttore generale della Giunta Regionale.

Il dipendente, nell'avvalersi degli istituti di assenza, è tenuto a condotte leali e corrette nel rispetto del principio di buona fede.

Ad eccezione delle assenze per le quali la legge prevede precisi termini di preavviso, il dipendente deve presentare eventuali richieste e/o correzioni inerenti l'assenza tempestivamente e comunque non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello appena conclusosi.

Le richieste non possono essere accolte se non contengono l'autorizzazione o il visto da parte del responsabile.

L'ufficio presenze-assenze è tenuto a dare comunicazione al responsabile delle inosservanze delle disposizioni, compiute dal personale dipendente, di cui viene a conoscenza.

Nel caso in cui permanga una "assenza da regolarizzare" si provvederà alla chiusura del mese non conteggiando la giornata lavorativa e segnalando la stessa al responsabile della struttura di assegnazione ai fini delle eventuali valutazioni di carattere disciplinare.

Le comunicazioni di assenza del personale dirigente acquisite dall'ufficio presenze-assenze sono partecipate, per la designazione del sostituto, al direttore.

1. FERIE

NORMATIVA

Art. 38 CCNL 16.11.2022 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

- 1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.*
- 2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.*
- 3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.*
- 4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.*
- 5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.*
- 6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata L. n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.*
- 7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.*
- 8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del presente CCNL (Permessi retribuiti) e 33 del CCNL del 21.05.2018 conserva il diritto alle ferie.*
- 9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.*
- 10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.*
- 11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.*
- 12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.*
- 13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno*

al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 48, comma 3 (Assenze per malattia), il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del presente CCNL; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 74.

19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

20. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 39 Disciplina delle ferie fruibili ad ore

1. Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 2;

b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 3;

c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4;

d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Qualora le ferie siano fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

5. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 38 (Ferie recupero festività soppresse e festività del santo patrono).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5, comma 8, del decreto legge 95/2012 conv. L. 135/2012

Le ferie sono obbligatoriamente fruito secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e

contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

1.1 FRUIZIONE DELLE FERIE

1.1.1 Numero di ferie spettanti

Il numero annuale complessivo di ferie spettanti, comprese le giornate per festività soppresse, è il seguente:

- 32 giorni lavorativi per il personale assegnato a strutture con orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali;
- 36 giorni lavorativi per il personale assegnato a strutture con orario di servizio articolato su sei giorni settimanali.

Al personale neo assunto per i primi tre anni di servizio nella pubblica amministrazione spettano:

- 30 giorni lavorativi per il personale assegnato a strutture con orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali;
- 34 giorni lavorativi per il personale assegnato a strutture con orario di servizio articolato su sei giorni settimanali.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio le ferie spettano in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono ridotte per le seguenti assenze:

- assenze senza retribuzione (ad eccezione del congedo parentale);
- congedi straordinari per assistere familiari con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92;
- distacco sindacale.

Il conteggio relativo alle ferie spettanti è effettuato applicando l'arrotondamento matematico.

[es: riduzione a seguito della fruizione di aspettativa non retribuita di 18 giorni

32 (ferie annuali spettanti): 365 (giorni dell'anno) = X (ferie in riduzione): 18 (giorni di aspettativa); X (ferie in riduzione) = $1,57$ arrotondato a 2 ; pertanto i giorni di ferie spettanti in conseguenza della fruizione di 18 giorni di aspettativa sono 30]

1.1.2 Richiesta delle ferie

Il dipendente che intende fruire delle ferie deve compilare la domanda mediante la procedura dei giustificativi on-line e, prima di assentarsi, acquisire l'autorizzazione da parte del dirigente. L'eventuale diniego alla fruizione delle ferie da parte del dirigente avviene tramite il portale del personale.

In via del tutto eccezionale limitatamente ad un solo giorno di ferie, l'autorizzazione, è data a sanatoria, ad eccezione dell'ipotesi in cui l'assenza abbia rilevanza disciplinare. Il dipendente è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio presenze-assenze, il quale informa il dirigente. Al rientro in servizio il dipendente deve compilare la richiesta di ferie mediante la procedura dei giustificativi on-line.

Di norma, non possono essere richieste ferie oltre a quelle spettanti nell'anno di riferimento.

In casi di carattere eccezionale, valutati dal dirigente, il dipendente può essere autorizzato a fruire delle ferie dell'anno successivo, di norma, entro il limite di 5 giorni.

Il dipendente in tal caso è tenuto a presentare specifica richiesta (*all. 1bis*) indirizzata all'ufficio stato matricolare e all'ufficio presenze-assenze.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa prima della maturazione delle ferie già fruite il

Settore Amministrazione del Personale procederà al corrispondente recupero stipendiale.

La procedura descritta nel precedente paragrafo è applicabile anche all'ipotesi in cui il dipendente abbia fruito di un numero di ferie superiore a quelle spettanti nell'anno di riferimento a seguito dell'utilizzazione – nel medesimo anno - di istituti giuridici contrattualmente previsti (es, aspettativa per motivi personali) che hanno determinato la riduzione delle ferie teoricamente spettanti. In assenza dell'autorizzazione di cui al paragrafo precedente o qualora risultassero comunque fruito ferie in eccedenza a quelle spettanti, il Settore Amministrazione del personale procederà al corrispondente recupero stipendiale.

Non è consentita la fruizione delle ferie in prosecuzione di assenze per congedo straordinario per la formazione e per le aspettative a qualsiasi titolo concesse.

1.1.3 Programmazione e termine di fruizione delle ferie

Per ogni struttura le ferie del personale assegnato sono pianificate dal dirigente.

In particolare il dirigente, entro il 31 gennaio di ogni anno, deve programmare l'utilizzazione delle ferie non godute dai dipendenti nel precedente anno solare nei termini previsti dal contratto collettivo. Il dirigente è tenuto, in particolare, ad assegnare le ferie maturate al personale di cui è prevista la cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. In caso di mancato rispetto della pianificazione il dirigente è tenuto ad assegnare d'ufficio le ferie per garantire la fruizione delle stesse entro il limite temporale massimo del 30 giugno.

La fruizione delle ferie residue può essere successiva al 30 giugno solo quando sono presenti congiuntamente tutte le seguenti condizioni:

- a) nel primo semestre il dipendente è stato assente dal servizio per malattia, congedo di maternità/paternità, congedo parentale, congedo per malattia figlio per un periodo, anche discontinuo, non inferiore a 60 giorni;
- b) tali assenze non hanno consentito, secondo la programmazione stabilita entro il 31 gennaio, la fruizione delle ferie;
- c) si è verificata l'impossibilità materiale della fruizione delle ferie e dell'assegnazione d'ufficio delle stesse entro il 30 giugno.

In presenza delle sopra elencate condizioni, su segnalazione dell'ufficio presenze-assenze, il dirigente procede alla pianificazione delle ferie residue dei dipendenti segnalati in modo che le stesse siano effettuate entro il 31 dicembre.

Il dipendente che chiede un periodo di congedo o di aspettativa con scadenza oltre il limite temporale di fruizione delle ferie è tenuto a fruire, prima dell'inizio del congedo o dell'aspettativa, delle ferie maturate.

Art. 19 CCNL Area Funzioni Locali 16.07.2024

Il personale dirigente fruisce delle ferie in periodi auto programmati in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente, provvedendo affinché sia assicurata la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

Il personale dirigente in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non hanno reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, fruisce delle ferie entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

Il direttore, entro il primo semestre dell'anno, valuta la presenza delle assolutamente indifferibili esigenze di servizio che consentono la proroga della fruizione delle ferie residue del personale

dirigente oltre il 30 giugno. Delle proroghe è data comunicazione al Settore Amministrazione del personale.

1.1.4 Interruzione delle ferie

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si sono protratte per più di 3 giorni o che hanno dato luogo a ricovero ospedaliero.

Per interrompere le ferie il dipendente deve comunicare immediatamente all'ufficio presenze-assenze la sopravvenuta malattia ed il preciso recapito. L'interruzione delle ferie si effettua dal momento in cui l'ufficio presenze-assenze riceve la comunicazione da parte del dipendente e si realizza per la stessa giornata del ricevimento della comunicazione solo se la stessa è avvenuta entro le ore 10. Qualora l'assenza per malattia si protragga oltre il termine delle ferie autorizzate, il dipendente è tenuto a riprendere servizio alla scadenza del periodo previsto dalla documentazione medica, con riserva di godimento delle restanti ferie in periodo successivo.

Le ferie sono interrotte dal congedo, ex art. 47 del d.lgs. 151/2001, per malattia del figlio di età fino ad otto anni che ha dato luogo a ricovero ospedaliero, con le stesse modalità di cui alla fattispecie precedente.

Le ferie sono inoltre interrotte dal permesso per lutto a condizione che sia comunicato all'ufficio presenze-assenze entro i tre giorni decorrenti dal giorno del decesso o dal giorno lavorativo immediatamente successivo.

Non è prevista l'interruzione da parte del dipendente delle ferie per motivi diversi da quelli sopraindicati.

1.1.5 Fruizione delle ferie ad ore

In applicazione dell'art. 39 comma 2 e 5, devono essere fruiti a giornata intera, oltre alle 4 giornate di riposo corrispondenti alle festività soppresse, almeno 20 giorni (nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giorni) e almeno 24 giorni (nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni) per garantire il recupero psico-fisico del dipendente.

La fruizione delle ferie ad ore pertanto può avvenire entro i seguenti montanti annuali:

- 57,36 ore corrispondenti a 8 giorni di ferie (per i dipendenti con anzianità di servizio superiore a tre anni e orario settimanale su 5 giorni);
- 48 ore corrispondenti a 8 di ferie (per i dipendenti con anzianità di servizio superiore a tre anni e orario settimanale su 6 giorni);
- 43,12 ore corrispondenti a 6 giorni di ferie (per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore a tre anni e orario settimanale su 5 giorni);
- 36 ore corrispondenti a 6 giorni di ferie (per i dipendenti con anzianità di servizio inferiore a tre anni e orario settimanale su 6 giorni);

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il monte ore viene riproporzionato in relazione alla ridotta percentuale della prestazione lavorativa.

La fruizione delle ferie ad ore deve avvenire con le seguenti modalità:

- Le ferie residue anno precedente non verranno convertite ad ore e potranno essere fruiti solo a giornata intera;

- le ferie possono essere fruita per un minimo di un'ora a giornata lavorativa; dopo la prima ora possono essere fruita anche per frazioni di ora;
- le ferie ad ore possono essere godute nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi orari previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale salvo che la stessa legge o contrattazione ne preveda l'incompatibilità;
- le ferie ad ore presuppongono comunque l'effettuazione di una prestazione lavorativa.

Le ferie ad ore sono fruita, previa autorizzazione del proprio dirigente, attraverso la compilazione del giustificativo on line "*ferie ad ore*".

1.2 FERIE SOLIDALI

NORMATIVA

Art. 30 CCNL 21.5.2018 Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28. 37

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

1.2.1 Presentazione della richiesta

I dipendenti che hanno esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute presentano domanda al Settore Amministrazione del personale per l'acquisizione di ferie solidali.

La domanda (all.1) deve indicare il numero di giorni di ferie necessari (massimo 30) ed essere corredata da adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

1.2.2 Gestione delle ferie solidali

I giorni di ferie che possono essere offerti da ciascun dipendente sono massimo 12 per chi ha titolo a 32 giorni annuali. L'offerta deve essere presentata attraverso la compilazione dello specifico modulo (all.2).

Una volta formalizzata la cessione dei giorni di ferie questi devono essere fruiti entro il 31 dicembre dello stesso anno. Qualora entro tale termine non siano stati fruiti ritornano nella disponibilità di coloro che li hanno offerti, secondo un criterio di proporzionalità. Questi ultimi hanno titolo a fruirne entro i termini contrattuali (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione).

Art. 17 CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020

L'istituto delle ferie solidali trova applicazione anche per il personale dirigente alle stesse condizioni, limiti e modalità previsti per il personale del comparto.

La cessione delle ferie può attuarsi esclusivamente tra dipendenti del comparto o tra dirigenti.

2. MALATTIA

NORMATIVA

Art. 44 CCNL 16.11.2022 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

(per i commi da 1 a 10 vedi le disposizioni in materia di orario di lavoro)

11. *Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante: a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi; b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.*

12. *Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).*

13. *Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.*

14. *Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza..... dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.*

15. *Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.*

16. *Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.*

17. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 21.05.2018.*

Art. 48 CCNL 16.11.2022 Assenze per malattia

1. *Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.*

2. *Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l'Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto di cui al comma 1, a darne comunicazione al singolo dipendente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 3, deve farne formale richiesta.*

3. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
4. Prima di concedere l'ulteriore periodo di cui al comma 3, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 3, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011.
6. Ove non sia possibile applicare il comma 5, oppure nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.
7. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 4, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 3, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
8. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 7, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4 e 5, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 6.
9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 3 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:
- a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sui definizioni), nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 3 non sono retribuiti;
 - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del presente CCNL se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

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

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

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 11, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCNL 21.05.2018.

Art. 49 CCNL 16.11.2022 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 3, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 48, comma 11, lett. a) (Assenze per malattia).

2. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporta maturato, l'Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporta massimo di cui al comma precedente, a darne comunicazione al singolo dipendente.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011 convertito nella L. n. 214/2011, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui al comma 1, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 48 (Malattia), commi 5 e 6.

5. Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-ter della L. n. 48/2017.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL 21.05.2018.

Art. 50 CCNL 16.11.2022 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestata secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 48, comma 11 lettera a) (Assenze per malattia).

2. *L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.*
3. *Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.*
4. *I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.*
5. *La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.*
6. *La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.*
7. *In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.*
8. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 21.05.2018.*

Art. 71 D.L. 25.06.2008, n. 112 convertito con L. 133 del 6.8.2008

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ad esclusione di quelli relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA), ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Art. 55-septies del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale,.... omissis

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate... omissis ...

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo e' in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per

la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali (nota: vedi decreto 17.10.2017, n. 206) , sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne da' comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso e' giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.».

D.M. 17.10.2017, n. 206

Art. 1 - Richiesta della visita di controllo

1. La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

2. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

3. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 2 - Svolgimento delle visite fiscali

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 3 - Fasce orarie di reperibilità

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Art. 4 - Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

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

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Art. 5 - Verbale di visita fiscale

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico è tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.

2. Il verbale è trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.

3. L'esito del verbale è reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale

dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.

4. Le attività di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalità indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6 - Variazione dell'indirizzo di reperibilità

1. Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Art. 7 - Mancata effettuazione della visita fiscale

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.

Art. 8 - Mancata accettazione dell'esito della visita

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispose apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9 - Rientro anticipato al lavoro

1. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

2. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Art. 7 del D.Lgs. 18.7.2011, n. 119 Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

2.1 ADEMPIMENTI OBBLIGATORI DEL DIPENDENTE

Il dipendente deve comunicare formalmente all'Amministrazione all'atto dell'instaurazione del

rapporto di lavoro la residenza e, se diverso, l'indirizzo di domicilio così come le successive variazioni, attraverso il giustificativo “**variazione indirizzi**”.

In caso di malattia il dipendente deve:

- entro le ore 9 del giorno d'inizio o d'eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento, avvisare, preferibilmente per e-mail, o in alternativa telefonicamente, il proprio dirigente e l'ufficio presenze-assenze.

A quest'ultimo è necessario comunicare:

- l'indirizzo di reperibilità durante la malattia se diverso da quello già comunicato all'amministrazione (la stessa informazione deve essere data al medico che certifica la malattia)
 - se trattasi di assenza per ricovero, day-hospital, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero
 - se presente una delle seguenti condizioni di esclusione dall'obbligo di reperibilità:
 - patologia grave che richiede terapie salvavita
 - infortunio sul lavoro
 - malattia per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto
 - stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%
 - la prevedibile durata della malattia.
- in caso di variazione dell'indirizzo di reperibilità durante l'evento di malattia, comunicare sul portale web dell'INPS¹ dopo essersi autenticato tramite le credenziali necessarie per l'utilizzo dei servizi telematici, la variazione dell'indirizzo per poter essere sottoposto alle eventuali visite mediche di controllo.

Il dipendente deve, entro i due giorni successivi all'inizio dell'assenza o alla eventuale prosecuzione della stessa:

- comunicare all'ufficio presenze-assenze il numero di protocollo del certificato medico telematico o trasmettere allo stesso la certificazione sanitaria se redatta in formato cartaceo;
- trasmettere la certificazione attestante le seguenti fattispecie se non rilevabili dal certificato medico² :
 - ricovero ospedaliero, day-hospital, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero;
 - convalescenza post-ricovero³;
 - assenza riconducibile ad infortunio sul lavoro.

2.2 RISVOLTI CONTRIBUTIVI

I periodi di assenza per malattia con retribuzione intera o ridotta sono utili sia ai fini della pensione

¹ <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2020.09.visite-mediche-online-servizio-per-cambiare-indirizzo-di-reperibilit-.html>

² Circolare Funzione Pubblica n.2/2010 par. 3

³ La convalescenza post-ricovero può essere indicata anche nelle note di diagnosi del certificato telematico. In questi casi il dipendente dovrà far pervenire all'amministrazione anche la “copia per il lavoratore; il trattamento economico dell'assenza sarà così quello di maggior favore.

che del trattamento di fine servizio con copertura contributiva al 100%.

Gli eventuali 18 mesi senza retribuzione sono utili ai fini della pensione con onere a carico della Regione Toscana; non sono utili ai fini del trattamento di fine servizio.

Se l'assenza per malattia è dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità riconosciuta al dipendente da causa di servizio, l'intero periodo di comporto di 36 mesi è retribuito per intero ed è valido sia ai fini della pensione che del trattamento di fine servizio.

2.3 VISITE FISCALI

Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti regionali assenti dal servizio per malattia sono effettuati dall'Inps il quale procede alle visite fiscali sia d'ufficio che su richiesta dell'amministrazione regionale. L'indirizzo di reperibilità durante la malattia, se diverso da quello già portato a conoscenza dell'amministrazione, deve essere comunicato all'ufficio presenze-assenze e al medico.

Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.

Il dipendente malato è tenuto a rispettare le seguenti fasce di reperibilità: dalle **10.00** alle **12.00** e dalle **17.00** alle **19.00**⁴ di **tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi**.

Il dipendente assente per malattia ha l'obbligo di:

- comunicare preventivamente all'ufficio presenze-assenze l'allontanamento dal domicilio per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi durante le fasce di reperibilità (10.00-12.00 e 17.00-19.00);
- assicurare le condizioni volte a garantire la possibilità dell'effettivo espletamento della visita fiscale;
- motivare e documentare al dirigente, in caso di mancata effettuazione della visita fiscale per assenza all'indirizzo comunicato, la ragione di tale assenza.

In caso di assenza ingiustificata alla visita fiscale il dipendente è sottoposto alla sanzione pecuniaria prevista dall'art. 5, comma 14, del D.L. 463/1983 convertito in L. 638/83.

Tale sanzione determina, per ogni evento malattia, i seguenti effetti economici:

- perdita del trattamento economico per i primi dieci giorni, in caso di assenza alla prima visita;
- perdita del 50% del trattamento economico per altri dieci giorni, in caso di assenza alla seconda visita;
- perdita di tutto il trattamento economico per il restante periodo di malattia, in caso di assenza alla terza visita.

2.4 CERTIFICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

Di norma, l'assenza per malattia deve essere giustificata mediante certificato telematico redatto dal medico di una struttura sanitaria pubblica o dal medico convenzionato con il SSN (medico di medicina generale di libera scelta, cd. medico curante o medico di famiglia).

Quando l'assenza per malattia si protrae per un periodo superiore a 10 giorni o, a prescindere dalla durata, a partire dal terzo episodio di malattia di ciascun anno solare, l'assenza è giustificata esclusivamente mediante certificazione medica telematica rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica o dal medico convenzionato con il SSN (con esclusione di una certificazione rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato)⁵.

In alternativa al certificato telematico, nel caso in cui il medico sia impossibilitato a trasmettere il certificato on-line all'INPS per ragioni tecniche, l'assenza può essere giustificata con un certificato cartaceo⁶.

⁴ Messaggio INPS 4640 del 22/12/2023

⁵ Circolare 7/2008 Dip. Funzione Pubblica

⁶ Circolare INPS n. 3459/2017

E' fatto salvo quanto previsto nei punti successivi per le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, alle assenze per ricovero, day-hospital, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero presso strutture private, alla certificazione per malattia insorta in paesi esteri e alle malattie per gravi patologie che richiedono terapie salvavita.

La documentazione è obbligatoria anche per un solo giorno di assenza.

In mancanza di idonea documentazione l'assenza non è giustificata.

Il certificato medico deve essere redatto il giorno di inizio (o prosecuzione) dell'assenza o il giorno di calendario immediatamente successivo, in questo caso deve riportare quale decorrenza della malattia il giorno precedente.

Il dipendente può, in caso di guarigione anticipata, rientrare in servizio prima della scadenza dell'ultimo certificato solo in presenza di un certificato sostitutivo. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

2.4.1 Malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

Il dipendente che si sottopone a visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici in concomitanza di situazione di incapacità lavorativa temporanea ha titolo al computo dell'assenza quale malattia, fatto salvo il rispetto degli obblighi connessi a tale tipologia di assenza.

Il dipendente è tenuto a farsi rilasciare la seguente documentazione giustificativa:

- a) attestazione di malattia redatta dal medico secondo le modalità ordinariamente previste;
- b) attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura sanitaria, anche privati, che hanno svolto la visita o effettuato la prestazione.

Il dipendente che si sottopone a visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa temporanea, al fine del computo dell'assenza quale malattia, è tenuto a farsi rilasciare la relativa attestazione di presenza dalla quale risulti anche la sopravvenuta incapacità lavorativa.

Le attestazioni sono inoltrate all'amministrazione dal dipendente oppure trasmesse direttamente, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura sanitaria.

Per i dipendenti che devono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità lavorativa l'attestazione di malattia di cui alla lettera a) può essere sostituita da una unica certificazione del medico di famiglia che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa secondo cicli o un calendario stabiliti, in tal caso le singole attestazioni di presenza di cui alla lettera b) devono essere integrate con la dichiarazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

2.4.2 Malattia per ricovero day-hospital day-surgery day-service pre-ospedalizzazione prericovero in strutture private

In caso di assenza per ricovero, day-hospital, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione o prericovero presso una struttura sanitaria privata (anche in convenzione), il dipendente è tenuto a produrre:

- la prescrizione effettuata da una struttura sanitaria pubblica o dal medico di famiglia;
- l'attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria privata.

Per l'eventuale periodo di malattia successivo agli eventi di cui al presente titolo è necessario il certificato redatto dal medico di una struttura sanitaria pubblica o dal medico di famiglia.

2.4.3 Malattia insorta in paesi esteri

Per quanto concerne la documentazione della malattia insorta in paesi esteri occorre distinguere:

- i paesi dell'Unione Europea e i paesi in cui la materia è disciplinata da specifiche convenzioni bilaterali, per i quali occorre che il dipendente sia in possesso della tessera sanitaria, che ha validità anche di tessera europea di assicurazione malattia, ed è sufficiente la documentazione rilasciata dal medico locale;
- gli altri paesi, per i quali la documentazione rilasciata dal medico locale deve essere legalizzata, cioè riconosciuta quale documento valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali, dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio estero.

2.4.4 Malattia per gravi patologie che richiedono terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita le assenze (per ricovero ospedaliero, terapie ed effetti collaterali) sono escluse dal computo del computo (18 mesi di malattia con retribuzione anche ridotta) in presenza di entrambe le seguenti condizioni:

- a) attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti terapie salvavita rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati;
- b) certificazione dei giorni di ricovero ospedaliero o day hospital per le gravi patologie richiedenti terapie salvavita oppure certificazione di malattia, rilasciata dal medico della struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, intendendo per tale anche il medico di medicina generale che può rilasciare il certificato di malattia telematico barrando la casella "patologia grave che richiede terapie salvavita".

Il dipendente è tenuto a tramettere preventivamente la certificazione di cui al punto a) al Settore Amministrazione del personale.

2.5 ASSENZE PER CURE IDROTERMALI

Le cure idrotermali sono effettuate di norma utilizzando le ferie.

Ai sensi dell'art. 16 L. 30.12.1991 n. 412 il dipendente può assentarsi dal servizio per malattia per attendere a cure idrotermali per la terapia o la riabilitazione connesse alla patologia di cui è affetto se compresa nell'elenco allegato al decreto del Ministero della Sanità in data 12.8.92 e successive integrazioni e se per la risoluzione della stessa sia giudicato determinante un tempestivo trattamento termale.

A tal fine l'interessato presenta all'ufficio presenze-assenze la seguente documentazione:

- prima dell'assenza, la domanda redatta secondo l'allegato modello (all. 3) e la motivata prescrizione del medico specialista della Azienda sanitaria, ovvero, limitatamente al lavoratore avviato alle cure dall'INAIL, la prescrizione del medico del predetto istituto;
- al rientro in servizio dopo l'assenza, l'attestato di effettuazione delle cure termali contenente la specifica delle prestazioni erogate e dei giorni di eventuale sospensione delle cure per inattività dello stabilimento.

La prescrizione del medico specialista dell'Azienda sanitaria di appartenenza, da richiedere entro cinque giorni dalla data di redazione da parte del medico di base della proposta di effettuazione di cure idrotermali, ovvero del medico dell'INAIL, deve contenere:

- l'esplicito riferimento all'art. 16, comma 5 della l. 30.12.91, n. 412;
- la durata della cura;
- l'indicazione della connessione del tipo di cura con l'infermità;
- un motivato giudizio dal quale risulti che "le cure termali hanno una maggiore efficacia ed utilità terapeutica o riabilitativa se non differite sino al periodo di fruizione delle ferie", non sono valide le prescrizioni che non riportano tale precisa dizione (Cass. Sez. lavoro n. 14957 del 27.11.2001);
- il termine massimo - comunque non superiore a trenta giorni dalla data di redazione della proposta

del medico di base - entro cui le cure termali devono iniziare.

Il dipendente è tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente responsabile l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 12.9.83 n. 463 le assenze per fruire delle cure idrotermali e delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche non possono superare complessivamente e annualmente il periodo di 15 giorni e concorrono al raggiungimento del limite massimo di diritto alla conservazione del posto previsto in caso di malattia. Tra il periodo di assenza per cure e le ferie deve intercorrere, di norma, un intervallo di almeno 15 giorni.

2.6 ASSENZE PER CURE ELIOTERAPICHE CLIMATICHE E PSAMMOTERAPICHE

Ai sensi dell'art. 13 del D.L. 12.9.83 n. 463 il dipendente invalido civile con percentuale superiore ai due terzi, cieco o invalido per causa di guerra, di servizio e del lavoro può assentarsi dal servizio per malattia per attendere a cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche per la terapia o la riabilitazione della patologia connessa all'invalidità di cui è affetto.

A tal fine l'interessato presenta all'ufficio presenze-assenze la seguente documentazione:

- prima dell'assenza, la domanda redatta secondo l'allegato modello (all. 4) e la motivata prescrizione del medico specialista della Azienda sanitaria, ovvero limitatamente al lavoratore avviato alle cure dall'INAIL, del medico del predetto istituto;
- al rientro in servizio dopo l'assenza, la certificazione rilasciata dall'Azienda sanitaria attestante sia la rispondenza della località in cui è avvenuto il soggiorno con il tipo di località prescritto dal medico specialista del Servizio Sanitario ovvero dal medico dell'INAIL che l'effettiva permanenza nella località di cura e il relativo periodo.

La prescrizione del medico specialista dell'Azienda sanitaria di appartenenza, da richiedere entro cinque giorni dalla data di redazione da parte del medico di base della proposta di effettuazione di cure, ovvero del medico dell'INAIL, deve attestare:

- l'invalidità e il grado se civile;
- l'esistenza della patologia e la connessione di questa all'invalidità;
- il tipo di cura e di località;
- l'idoneità terapeutica o riabilitativa della cura;
- la maggiore efficacia ed utilità terapeutica o riabilitativa della cura se tempestivamente prestata.

Il dipendente è tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente responsabile l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Le assenze per fruire delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche e delle cure idrotermali non possono superare complessivamente e annualmente il periodo di 15 giorni e concorrono al raggiungimento del limite massimo di diritto alla conservazione del posto previsto in caso di malattia. Tra il periodo di assenza per cure e le ferie deve intercorrere, di norma, un intervallo di almeno 15 giorni.

2.7 CONGEDO PER CURE INVALIDI

Il lavoratore mutilato e invalido civile cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% può fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. Il congedo per cure è finalizzato allo svolgimento di cicli di cure legate alla patologia invalidante (fisioterapiche, riabilitazione del cardiopatico, respiratorie, oncologiche) a cui il lavoratore "deve essere sottoposto" e che presuppongono il coinvolgimento di una struttura di tipo medico specialistico che le eroga. In considerazione di ciò, in tale congedo non possono essere comprese terapie domiciliari, ad esempio di tipo farmacologico, che sono assunte direttamente, diverso è invece il caso di una prestazione di tipo fisioterapico che, anche se presso la

propria abitazione, è comunque effettuata da personale sanitario.

Al fine di fruire del congedo il dipendente presenta all'ufficio presenze-assenze specifica domanda (all. 5), accompagnata dalla richiesta del medico di famiglia o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulta la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Il dipendente è tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Durante il periodo di congedo l'interessato ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

L'assenza non si computa ai fini della maturazione del periodo di comporto (18 mesi) stabilito dal CCNL.

Il lavoratore è tenuto a documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure mediante certificazione rilasciata dalla struttura o dal sanitario che ha eseguito la prestazione.

In caso di trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza, in luogo dell'attestazione per ogni singola assenza, può essere prodotta un'attestazione cumulativa relativa alle assenze effettuate nell'arco del mese.

La fruizione frazionata presuppone che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia un'effettiva ripresa del servizio.

2.8 ASSENZE DAL SERVIZIO PER FATTO DOLOSO O COLPOSO DI TERZI

Nei confronti del dipendente che si assenta dal servizio per fatto doloso o colposo di terzi (ad esempio incidente stradale) l'amministrazione regionale ha diritto di ottenere il risarcimento del danno patito avendo corrisposto la retribuzione in assenza di una controprestazione lavorativa.

Pertanto il dipendente che si assenta dal servizio per cause traumatiche dovute a responsabilità di terzi è tenuto a darne tempestiva notizia all'ufficio presenze-assenze.

Il dipendente, qualora il trauma che ha determinato l'assenza dal servizio sia conseguenza di una causa accidentale, deve consegnare, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia, una dichiarazione di assenza di responsabilità di terzi.

In presenza di una documentazione medica attestante un evento traumatico l'ufficio presenze-assenze, qualora non sia pervenuta la dovuta comunicazione o la dichiarazione di assenza di responsabilità di terzi, provvede a comunicare il fatto al dirigente.

Art. 20 e 22 CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020 e art. 16 CCNL Area FL 16/7/2024

Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano anche al personale dirigente ad eccezione di quanto previsto in ordine alla "malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici". In caso di patologie gravi richiedenti terapie salvavita sono escluse dal computo nel periodo di comporto e danno diritto all'intero trattamento economico, anche le assenze per gli accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico.

3. PERMESSI RETRIBUITI

NORMATIVA

Art. 40 CCNL 16.11.2022 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della L. n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 33 CCN 21.5.2018 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del d. lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2 (garanzia della funzionalità dell'ufficio), il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 48 CCNL 21.5.2018 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 4 della l. 53/2000

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi

all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 1 del D.M. 21.07.2000, n. 278

Regolamento recante disposizioni d'attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono 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 della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Nell'accordo sono anche indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo art. 3, comma 4. 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.

Art. 3. del D.M. 21.07.2000, n. 278

(Documentazione)

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1, devono 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 della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è accertato il venire meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

3.1 CONCORSI ED ESAMI

Il dipendente ha diritto ad otto giorni annui retribuiti per partecipare ad esami o concorsi presso pubbliche amministrazioni, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

Il dipendente è tenuto a presentare istanza (all. 6) indirizzata all'ufficio presenze-assenze e a consegnare allo stesso, al rientro dal permesso, la dichiarazione sostitutiva (all. 6 bis) di certificazione indicante tra l'altro la data, il luogo, il tipo di prova e il soggetto che l'ha indetta. E' tenuto inoltre a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

3.2 LUTTI

Il dipendente ha titolo a tre giorni retribuiti per ogni singolo evento nel caso di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, nonni, fratelli e sorelle, nipoti se figli dei figli), di un affine entro il primo grado (suoceri e figli del coniuge nati da precedente unione) e del convivente da fruirsi entro 7 giorni lavorativi dal decesso ovvero in caso di motivate esigenze anche entro il mese successivo a quello del decesso.

Il dipendente è tenuto a presentare istanza (all. 6) indirizzata all'ufficio presenze-assenze e a consegnare allo stesso, al rientro dal permesso, la dichiarazione sostitutiva indicante tra l'altro il luogo, la data del decesso e la relazione coniugale, di parentela, affinità o convivenza.

3.3 MATRIMONIO

In occasione del matrimonio (titolo VI del libro primo del codice civile) o dell'unione civile (l. n. 76/2016) al dipendente spettano quindici giorni continuativi di permesso retribuito, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data dell'evento. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, potrà essere concordato con il dirigente un ulteriore periodo.

Il dipendente è tenuto a presentare istanza (all. 6) indirizzata all'ufficio presenze-assenze e a consegnare allo stesso, al rientro dal permesso, la dichiarazione sostitutiva di certificazione indicante tra l'altro la data e il luogo del matrimonio o dell'unione civile. E' tenuto inoltre a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

3.4 GRAVE INFERMITA' DEI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 4 L. 53/2000, il dipendente ha diritto al permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno per grave infermità certificata nei confronti del coniuge anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Il dipendente è tenuto a presentare istanza (all. 6) indirizzata all'ufficio presenze-assenze e a consegnare allo stesso, al rientro dal permesso, la certificazione medica in cui è attestato che il familiare è affetto da grave infermità e la dichiarazione sostitutiva di certificazione in merito al rapporto coniugale, di parentela o di convivenza con la persona assistita. E' tenuto inoltre, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione. Se fruito a giorni sono conteggiati solo quelli lavorativi.

Il permesso può essere fruito anche su base oraria (massimo 21 ore e 36 minuti per chi lavora su 5 gg.), in tal caso è fruibile per frazioni di ora dopo la prima ora e comporta l'obbligo di attestare l'uscita e l'eventuale rientro in servizio mediante la timbratura del badge.

Per la modalità di computo del permesso ai fini dell'orario di lavoro cfr. le disposizioni in materia di Orario di lavoro.

3.5 FUNZIONI PRESSO UFFICI ELETTORALI

In occasione di consultazioni elettorali o referendum.

Il dipendente chiamato a svolgere funzioni presso uffici elettorali in occasione di consultazioni elettorali o referendum (T.U. n. 361/57 art. 119) ha diritto:

- ad assentarsi dal servizio, fruendo di permessi retribuiti, per i giorni di svolgimento delle operazioni elettorali risultanti dalla certificazione comprovante l'avvenuto espletamento dell'incarico;
- al riposo compensativo delle giornate non lavorative incluse nel periodo di cui alla certificazione sopra detta, da fruire entro il bimestre successivo.

L'interessato deve presentare all'ufficio presenze-assenze la domanda (all. 7) e la documentazione che dà titolo all'assenza e alla ripresa del servizio consegnare la certificazione comprovante i giorni di espletamento dell'incarico, ovvero la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà. E' tenuto inoltre a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Le giornate di fruizione del riposo compensativo devono essere concordate (all. 8) con il dirigente.

3.6 DONAZIONE SANGUE

Il dipendente ha diritto (art. 1 L. 584/1967 e art. 8 L. 219/2005) al permesso retribuito per la giornata lavorativa in cui è stato effettuato il prelievo; a tal fine deve presentare all'ufficio presenze-assenze la domanda per fruire del permesso (all. 7) e alla ripresa del servizio consegnare la certificazione medica di avvenuta donazione. E' tenuto inoltre, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Se il dipendente è giudicato inidoneo alla donazione ha diritto al permesso orario retribuito per il tempo necessario all'accertamento dell'inidoneità, risultante dalla certificazione medica.

3.7 DONAZIONE MIDOLLO OSSEO ED ORGANI

Al dipendente spetta (L. 6.3.2001, n. 52 art. 5 per midollo osseo e art. 12 D.M. 16.4.2010 n. 116 per organo) permesso giornaliero retribuito per le giornate lavorative in cui sono effettuati gli accertamenti e le operazioni necessarie alla donazione.

L'interessato deve presentare all'ufficio presenze-assenze la domanda per il permesso (all. 7) e alla ripresa del servizio consegnare la certificazione sanitaria relativa alla donazione. E' tenuto inoltre, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

3.8 FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE

Ai sensi dell'art. 11 della Legge 10.4.1951, n. 287 così come sostituito dal D.L. n. 31 del 14/2/78 convertito in L. 74/78, l'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive. Il dipendente chiamato a svolgere la funzione di giudice popolare ha diritto a fruire di permessi retribuiti per le giornate in cui si tengono le udienze o altre attività connesse alla funzione, presentando documentata istanza (all. 9) al Settore Amministrazione del personale corredata di copia del decreto di nomina a giudice popolare o relativa certificazione.

Il dipendente è tenuto a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Il dipendente è inoltre tenuto a trasmettere la richiesta (all. 10) all'ufficio presenze-assenze e al rientro in servizio a consegnare la certificazione rilasciata dalla competente autorità giudiziaria ovvero la dichiarazione sostitutiva comprovante l'effettivo svolgimento dell'incarico.

3.9 ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE

Il dipendente chiamato come volontario a partecipare ad operazioni ed esercitazioni di protezione civile e ad operazioni di soccorso del corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico ha diritto (L. 162/92 art. 1; D.lgs. 1/2018 art. 39) ad assentarsi dal servizio, fruendo di permessi retribuiti per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno, presentando documentata istanza (all. 11) all'ufficio presenze-assenze. E' tenuto inoltre, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Alla ripresa del servizio il dipendente è tenuto a consegnare all'ufficio presenze-assenze la certificazione dell'avvenuta partecipazione.

Art. 15 e 27 commi 4 e 5 CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020 e art. 14 CCNL Area FL del 16/7/2024

I permessi del presente titolo si applicano anche al personale dirigente ad eccezione dei permessi fruiti nella modalità ad ore.

4. PERMESSI PER STUDIO

NORMATIVA

Art. 46 CCNL 16.11.2022 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

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

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a); c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 40, comma 1, primo alinea. 12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 21.05.2018.

4.1 Richiesta dei permessi

I permessi per il diritto allo studio sono concessi ai dipendenti nella misura massima di 150 ore individuali per anno solare e in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa per i rapporti part-time.

Il dipendente che intende fruire dei permessi deve far pervenire al Settore Amministrazione del personale, entro il 30 novembre di ogni anno, la richiesta (all. 12) in cui è inclusa la dichiarazione sostitutiva di certificazione in merito all'iscrizione al corso di qualificazione professionale presso un'agenzia formativa accreditata dalla Regione, o alla scuola primaria o secondaria, o all'università. Lo studente universitario oltre all'iscrizione ad un corso con esami da sostenere deve dichiarare anche gli eventuali esami superati. Il dipendente ammesso al dottorato di ricerca senza borsa di studio, la cui domanda di aspettativa non è stata accolta dall'amministrazione, può presentare domanda per fruire dei permessi per studio. Dell'attribuzione dei permessi è data comunicazione all'università per la valutazione in merito alla compatibilità dell'attività di dottorato con lo svolgimento della prestazione lavorativa per conto dell'amministrazione regionale.

Nel caso in cui le domande pervenute entro il 30 novembre non arrivino a coprire la percentuale del 3% verranno prese in considerazione, secondo l'ordine d'arrivo, le domande pervenute successivamente, fino alla concorrenza di detta percentuale.

4.2 Utilizzo dei permessi

I permessi per il diritto allo studio sono fruibili nell'anno solare per il quale sono stati concessi.

Il dipendente deve, prima della fruizione, concordare con il dirigente tempi e modalità di utilizzo in modo da salvaguardare le prioritarie esigenze di servizio. A tal fine deve essere predisposto un piano di utilizzo con dettagliate indicazioni dei giorni e/o delle ore di fruizione dei permessi. Il piano, siglato dal dirigente, è consegnato, a cura dell'interessato all'ufficio presenze-assenze e deve essere rigorosamente rispettato.

In via del tutto eccezionale sono consentite fruizioni in deroga ai tempi di utilizzazione risultanti dal piano. Le deroghe devono essere concordate con il dirigente e preventivamente segnalate all'ufficio presenze-assenze.

La fruizione dei permessi avviene con la richiesta preventiva mediante la procedura dei giustificativi on-line. Il dipendente nel caso di permesso orario è tenuto all'obbligo della rilevazione delle timbrature all'inizio e al termine dell'assenza. Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro del permesso cfr. le disposizioni in materia di Orario di lavoro.

Non sono consentiti permessi per la preparazione della tesi di laurea.

Nel caso di corsi svolti in modalità telematica, la fruizione degli stessi è ammessa soltanto se la partecipazione avviene in modalità sincrona, con l'esclusione delle modalità asincrone, ossia, con l'esclusione della partecipazione a lezioni registrate.

4.3 Giustificazione dei permessi

Il dipendente al quale sono concessi i permessi per il conseguimento di titoli di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale è tenuto a presentare al Settore Amministrazione del personale, entro il 31 dicembre dell'anno di fruizione, un'attestazione in ordine alla partecipazione ai corsi, oltre alla dichiarazione sostitutiva di certificazione relativa agli esami finali sostenuti (anche con esito negativo).

Il dipendente al quale sono stati concessi i permessi per il conseguimento di titoli di studio rilasciati dall'università è tenuto a presentare, entro il 31 dicembre dell'anno di fruizione, la seguente documentazione:

- 1) dichiarazione sostitutiva di certificazione relativa agli esami sostenuti anche con esito negativo;
- 2) attestato di partecipazione ad uno o più corsi.

Per i corsi in modalità telematica l'attestato di partecipazione deve essere integrato con la dichiarazione dell'università che il dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in modalità sincrona. L'attestato deve indicare le giornate e gli orari in cui il dipendente ha seguito le lezioni, in modo da poter verificare che le stesse siano coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

Il dipendente al quale sono stati concessi i permessi per la partecipazione al dottorato di ricerca è tenuto a presentare, entro il 31 dicembre dell'anno di fruizione, l'attestato di partecipazione al corso rilasciato dal Collegio dei docenti.

Per le ore di permesso utilizzate e non giustificate il Settore Amministrazione del Personale procederà al recupero stipendiale, salvo che il dipendente non presenti domanda per la trasformazione dell'assenza in aspettativa per motivi personali, ferie o recupero.

Il personale dirigente non ha titolo a fruire dei permessi retribuiti per studio.

5. PERMESSI NON RETRIBUITI PER FUNZIONI DI MAGISTRATO ONORARIO

Art. 20 del CCNL 22.1.2004

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (decreto ministeriale 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il dipendente autorizzato dall'amministrazione regionale a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario è tenuto a chiedere, per lo svolgimento dell'attività durante l'orario lavorativo, la fruizione dei permessi non retribuiti.

L'istanza per la fruizione dei permessi (all. 13) è sottoposta al preventivo nulla osta del responsabile dell'articolazione organizzativa.

Al rientro in servizio il dipendente deve consegnare al settore Amministrazione del personale la certificazione o la dichiarazione sostitutiva comprovante l'effettivo svolgimento dell'incarico.

Risvolti contributivi

I periodi di permesso di cui sopra non sono validi né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art. 18 CCNL Area II Dirigenza Regioni e Autonomie locali 22.02.2006

Il dirigente può essere autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), a condizione che le relative attività siano svolte al di fuori dei vincoli e degli impegni derivanti dall'incarico ricoperto e siano comunque conciliabili con la natura e la rilevanza del medesimo incarico.

6. CONGEDI PER I GENITORI

NORMATIVA

Art. 45 CCNL 16.11.2022 Congedi dei genitori

1. *Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.*
2. *Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.*
3. *Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e ssmmii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.*
4. *Successivamente al congedo per maternità o paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.*
5. *I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.*
6. *Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.*
7. *In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.*
8. *In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della L. n. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.*
9. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL 21.05. 2018.*

D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Art. 16 (Divieto di adibire al lavoro le donne)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità)

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Art. 17 (Estensione del divieto)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2 La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'art. 7, comma 6, e all'art. 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività

di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 20 (Flessibilità del congedo di maternità)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, 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.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 (Documentazione)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

Art. 22 (Trattamento economico e normativo)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n.

223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 24 (Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 26 (Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

Art. 27-bis. Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.

6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Art. 28. Congedo di paternità alternativo

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

(omissis)

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 (Trattamento economico e normativo)

1. Per il congedo di cui all'articolo 27-bis è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23.

2. Per il congedo di cui all'articolo 28 il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 31-bis. Sanzioni

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18.

Art. 31 (Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Art. 32 (Congedo parentale)

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

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

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

c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'[articolo 337-quater del Codice civile](#), l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

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

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

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

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Art. 34 (Trattamento economico e normativo)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento

della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'[articolo 32](#) ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'[articolo 22](#), comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

6. Si applica quanto previsto all'[articolo 22](#), commi 4, 6 e 7.

Art. 36 (Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art.42-bis (Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche)

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

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

Art. 45 (Adozioni e affidamenti)

2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Art. 47 (Congedo per la malattia del figlio)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.
- 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48 (Trattamento economico e normativo)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 50 (Adozioni e affidamenti)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 (Documentazione)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

Art. 57 (Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla [legge 18 aprile 1962, n. 230](#), o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo

unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

6.1 CONGEDO DI MATERNITÀ

I periodi di congedo di maternità sono i seguenti:

- due mesi precedenti la data presunta del parto;
- il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva, qualora il parto avvenga dopo la data presunta;
- tre mesi dopo il parto, ovvero, dopo la data presunta qualora esso avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la dipendente ha la facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi allo stesso oppure esclusivamente dopo l'evento parto e per i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

In questo ultimo caso le certificazioni mediche dovranno attestare esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora lo stesso dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. Le certificazioni che conterranno il solo riferimento alla data presunta del parto, saranno ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta del parto con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta e per i successivi 5 mesi a prescindere dalla data effettiva del parto.

In caso di parto prematuro, qualora il neonato abbia necessità di un periodo di degenza ospedaliera, la dipendente ha la facoltà di richiedere il rientro in servizio, presentando un'attestazione medica in merito alla compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa e di far decorrere il restante periodo di congedo per maternità dalla data di effettivo ingresso a casa del figlio.

La dipendente è tenuta a presentare al Settore Amministrazione del personale e all'ufficio presenze-assenze, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, la comunicazione dello stato di gravidanza unitamente al certificato medico dal quale risulti la data presunta del parto (all. 14).

Qualora la dipendente voglia avvalersi della possibilità di fruire del congedo di maternità a partire dal mese precedente la data presunta del parto o dopo l'evento, deve presentare al Settore Amministrazione del personale prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza la certificazione sanitaria in precedenza esplicitata unitamente alla relativa comunicazione (all. 14).

La lavoratrice gestante che abbia fatto richiesta di fruire del congedo di maternità a partire dal mese precedente la data presunta del parto può scegliere di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto, fermo restando l'obbligo di presentare al settore Amministrazione del personale entro la fine dell'ottavo mese di gravidanza la comunicazione e la certificazione sopra indicata. (all. 14).

La dipendente, entro 15 giorni dal parto, deve trasmettere al Settore Amministrazione del personale la dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita del figlio.

Il congedo di maternità dà diritto al trattamento economico intero.

6.1.1 Congedo anticipato di maternità

Nei casi di complicanze della gestazione la dipendente può inoltrare apposita domanda alla Azienda Sanitaria territorialmente competente per ottenere l'interdizione anticipata dal lavoro.

Il trattamento economico per il periodo di interdizione anticipata è intero.

6.1.2 Rientro anticipato dal congedo di maternità

In caso di interruzione della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o in caso di decesso del figlio alla nascita o durante il congedo di maternità, la dipendente che intende riprendere il servizio prima del termine del periodo di astensione obbligatoria, deve presentare domanda, almeno 10 giorni prima del rientro, al Settore Amministrazione del personale e all'ufficio presenze-assenze (all. 15)). La dipendente deve allegare alla domanda la certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestanti il non pregiudizio alla propria salute.

6.2 CONGEDO DI PATERNITA'

6.2.1 Congedo di paternità obbligatorio

Il decreto legislativo 105/2022 ha istituito il "Congedo di paternità obbligatorio" che si applica agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del medesimo decreto e anche per gli eventi antecedenti tale data, purché il padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio (entro i 5 mesi dalla nascita/adozione o affidamento).

Il padre lavoratore dipendente ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile anche dal padre adottivo o affidatario entro 5 mesi dalla data di ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo del minore.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui al paragrafo seguente.

Il congedo di paternità obbligatorio è retribuito al 100%, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie ed è considerato – ai fini della progressione nella carriera – come attività lavorativa.

Per fruire del congedo di paternità obbligatoria il padre è tenuto a presentare domanda (all.16) al Settore Amministrazione del personale e per conoscenza all'ufficio presenze-assenze, almeno cinque giorni prima dell'inizio dell'assenza, allegando, in caso di adozione/affidamento, il provvedimento del Tribunale dei Minori dello Stato Italiano che stabilisce la decorrenza dell'adozione o dell'affidamento ovvero il certificato dell'Ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione internazionale.

6.2.2 Congedo di paternità alternativo

Il dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono o di affidamento

esclusivo del bambino, ha diritto di assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice dalla nascita del figlio.

A tal fine è tenuto a presentare al Settore Amministrazione del personale la comunicazione e la certificazione comprovante la presenza di una delle suddette condizioni (all. 16 bis).

Il trattamento economico è intero.

6.3 CONGEDO PARENTALE

Il diritto di assentarsi dal lavoro per congedo parentale e il relativo trattamento sono riconosciuti alla/al dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Il congedo parentale può essere fruito, da ciascun genitore, nei primi dodici anni di vita del bambino.

Il diritto di assentarsi dal lavoro compete, per ciascun figlio:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, a partire dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi (elevabile a sette nel caso in cui si astenga per un periodo non inferiore a tre mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, oppure nel caso in cui il figlio sia stato affidato esclusivamente ad uno solo dei genitori, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi;
- qualora entrambi i genitori esercitino il diritto, per un periodo complessivo non superiore a dieci mesi (elevabili a undici nel caso in cui il padre si assenti dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi).

Il congedo parentale può essere fruito in modo frazionato. La frazionabilità va intesa nel senso che tra un periodo (anche di un solo giorno) e l'altro di congedo parentale deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro.

Per fruire del congedo parentale il genitore è tenuto a presentare domanda (all.17) al Settore Amministrazione del personale e per conoscenza all'ufficio presenze-assenze, almeno cinque giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Eventuali rientri anticipati rispetto al termine del periodo di congedo parentale concesso devono essere debitamente motivati e richiesti al Settore Amministrazione del personale almeno cinque giorni prima del giorno fissato per il rientro in servizio.

Al computo dei giorni di assenza concorrono anche le giornate non lavorative incluse nel periodo.

6.3.1 Congedo parentale su base oraria

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria. Nel caso di dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad una giornata lavorativa.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il suddetto numero di ore è calcolato in maniera proporzionale.

I congedi parentali ad ore non sono fruibili per meno di un'ora e possono essere fruiti per multipli di ora.

Il congedo parentale ad ore può essere fruito congiuntamente ad altre tipologie di permessi orari previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale salvo che le stesse ne prevedano l'incompatibilità.

Il dipendente avrà cura di comunicare (all.17) almeno due giorni prima dell'inizio del congedo come intende fruire dello stesso.

In caso di richiesta di congedo parentale su base oraria da parte di dipendenti con diverso orario giornaliero la modalità di fruizione verrà determinata in analogia ai criteri sopra indicati.

6.3.2 Preavviso, sospensione e revoca del congedo parentale

Il preavviso minimo di 5 giorni deve essere rigorosamente rispettato per la presentazione delle domande di utilizzazione, prosecuzione, revoca, cessazione anticipata del congedo parentale.

Solo in caso di congedo parentale su base oraria o in caso di congedo parentale non in continuità con il congedo di maternità/paternità e in presenza di situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del suddetto termine di preavviso, la domanda di utilizzo o revoca del congedo può essere presentata al Settore Amministrazione del personale e all'ufficio presenze-assenze entro le 48 ore precedenti la decorrenza della richiesta.

La sospensione del congedo parentale non in continuità con il congedo di maternità/paternità, in caso di malattia certificata del/della dipendente o del figlio di età non superiore a 8 anni, può operare dal giorno di arrivo della richiesta (all. 18) al Settore Amministrazione del personale.

La revoca del congedo parentale già richiesto e non ancora fruito deve essere trasmessa al Settore Amministrazione del Personale (all. 18 bis).

6.3.3 Trattamento dei periodi di congedo parentale

I periodi indennizzabili di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) sono i seguenti:

a) alla madre spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

b) al padre spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

c) entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile al 30 per cento della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

d) nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi;

e) per gli ulteriori periodi di congedo parentale spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;

Per i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente tra entrambi i genitori, per i quali, ai sensi delle precedenti lettere spetta la retribuzione, è corrisposto l'intero trattamento economico secondo quanto previsto dall'art. 45 del CCNL Funzioni Locali 2022.

Relativamente al secondo mese di congedo parentale spetta, in alternativa tra i genitori, il trattamento economico nella misura dell'80 per cento della retribuzione per l'anno 2024 e del 60% della retribuzione per gli anni successivi, se fruito entro il compimento del sesto anno di vita del figlio e nei confronti di quei dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023. L'elevazione della retribuzione dell'indennità del secondo mese di congedo parentale si applica anche ai genitori adottivi o affidatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale (a giorni o in modalità oraria).

In caso di parto plurimo la tutela di miglior favore di cui all'art. 45 comma 3 del citato CCNL (la corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 30 giorni di congedo parentale fruiti complessivamente da entrambi i genitori) viene riconosciuta per ciascun figlio.

Tutti i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e della tredicesima mensilità; non sono computati ai fini degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio ad eccezione di quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

6.4 CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO

Il diritto di assentarsi dal lavoro per malattia del figlio, e il relativo trattamento, sono riconosciuti al dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per le malattie del bambino di età inferiore a tre anni.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra tre e otto anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi nel limite di cinque giorni lavorativi per ciascuno degli anni di vita del bambino.

Il genitore che si assenta dal servizio per malattia del figlio, per fruire del permesso deve:

- comunicare l'assenza anche telefonicamente all'ufficio presenze-assenze entro le ore 9.00 del giorno di inizio dell'assenza,
- presentare la domanda (all. 19) e, se rilasciato in formato cartaceo, il certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato attestante la malattia in atto del figlio.

6.4.1 Trattamento dei periodi di congedo per malattia del figlio

Fino al terzo anno di vita del bambino, i primi 30 giorni di assenza per ciascuno degli anni di vita del bambino, fruiti a titolo di congedo per malattia del figlio, computati complessivamente tra entrambi i genitori, sono considerati permessi per i quali spetta l'intera retribuzione.

In caso di parto plurimo, il congedo retribuito per malattia figlio di trenta giorni per ciascun anno, viene riconosciuto fino al terzo anno di vita di ciascun figlio.

Gli ulteriori periodi di assenza a titolo di congedo per malattia del figlio non sono retribuiti e incidono negativamente sulle ferie e sulla tredicesima mensilità, che vengono proporzionalmente ridotte; sono però computati nell'anzianità di servizio.

6.5 CONGEDI PER I GENITORI IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

6.5.1 Congedo di maternità/paternità alternativo

Il genitore dipendente che ha adottato un minore o che lo ha ottenuto in affidamento ha diritto a fruire dei congedi di maternità, paternità alternativo e parentale alle condizioni sotto riportate.

In caso di affidamento non preadottivo il diritto a fruire del congedo di maternità o di paternità alternativo spetta per un periodo complessivo di tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data dell'affidamento.

Il padre può esercitare il diritto a fruire del congedo di paternità anche in alternativa alla madre, qualora la stessa rinunci ad avvalersi del congedo di maternità.

In caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale il diritto a fruire del congedo di maternità o di paternità alternativo spetta per i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. A questo periodo si aggiunge il giorno di ingresso.

Il padre può esercitare il diritto a fruire del congedo di paternità anche in alternativa alla madre, qualora la stessa rinunci ad avvalersi del congedo di maternità.

In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale spetta a titolo di congedo di maternità o di paternità un periodo pari a cinque mesi. Tale periodo può essere fruito tutto nei cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in Italia nella famiglia adottiva o affidataria, ovvero una parte, anche in modo frazionato, prima dell'ingresso del minore in Italia, per consentire la permanenza all'estero del genitore finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva, e il resto entro i cinque mesi successivi all'ingresso. A tale periodo si aggiunge il giorno di ingresso. Il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

Il padre può esercitare il diritto a fruire del congedo di paternità anche in alternativa alla madre, qualora la stessa rinunci ad avvalersene.

Il genitore dipendente che si assenta per congedo di maternità è tenuto a trasmettere la domanda (all. 20) al Settore Amministrazione del personale e per conoscenza all'ufficio presenze-assenze e a far pervenire al citato Settore Amministrazione del personale il provvedimento del Tribunale dei Minori dello stato italiano che stabilisce la decorrenza dell'adozione o dell'affidamento ovvero il certificato dell'Ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione internazionale anche per l'indicazione del periodo di permanenza all'estero.

6.5.2 Congedo parentale

Il diritto a fruire del congedo parentale è riconosciuto entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Al fine di fruire del congedo parentale il dipendente è tenuto a presentare la domanda (all. 21) al Settore Amministrazione del personale e per conoscenza all'ufficio presenze-assenze.

Il trattamento dei periodi di congedo parentale è indicato al par. 6.3.3.

6.5.3 Congedo per malattia figlio

Il genitore dipendente che ha adottato un minore o che lo ha ottenuto in affidamento ha diritto a fruire dei periodi di congedo per malattia del figlio con le seguenti precisazioni:

- il limite di età del figlio entro cui è possibile fruire del congedo per malattia dello stesso è di sei anziché tre anni (resta fermo il diritto al trattamento economico per trenta giorni all'anno fino al terzo anno di vita del bambino);
- il congedo di cinque giorni lavorativi all'anno può essere fruito per la malattia del figlio, che all'atto dell'adozione o dell'affidamento ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;

6.5.4 Congedo per il periodo di permanenza all'estero per adozione

I genitori adottivi o con minore in affidamento preadottivo hanno diritto a fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione. Per poter fruire del congedo il genitore deve presentare apposita domanda (all. 22) al Settore Amministrazione del personale e presentare la certificazione rilasciata dall'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale.

6.6 RISVOLTI CONTRIBUTIVI

I periodi di congedo per maternità e di congedo per paternità sono validi sia ai fini della pensione che del trattamento di fine servizio.

I periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio con retribuzione intera o ridotta sono validi sia ai fini della pensione che del trattamento di fine servizio. Nel caso di retribuzione ridotta al 30% la Regione Toscana copre il rimanente 70% ai fini del trattamento di fine servizio, ai

fini pensionistici la stessa quota viene coperta dall'INPS figurativamente.

I periodi di congedo parentale non retribuiti e i periodi di congedo per malattia dei figli non retribuiti, sono coperti ai soli fini pensionistici dall'INPS figurativamente.

Il periodo di congedo per permanenza nello stato straniero per l'adozione non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art. 17 Congedo per i genitori CCNL Area Funzioni Locali 16.07.2024

Le disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 151/2001 trovano applicazione anche per il personale dirigente ad eccezione del congedo parentale ad ore.

7. ASPETTATIVE

7.1 ASPETTATIVA PER RICHIAMO IN SERVIZIO MILITARE

NORMATIVA

Art. 53 CCNL 16.11.2022 Servizio militare

1. I dipendenti richiamati in servizio militare hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D. Lgs. n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati in servizio militare, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL 21.05.2018.

Il dipendente, per essere collocato in aspettativa per la durata del servizio militare, deve presentare apposita domanda (all.23) al Settore Amministrazione del personale e all'ufficio presenze-assenze.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi .

Risvolti contributivi

Il versamento dei contributi è a carico di chi eroga il trattamento economico.

Art. 18 Servizio Militare CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020

Le disposizioni sul richiamo alle armi per servizio militare si applicano anche al personale dirigente.

7.2 ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA

NORMATIVA

Art. 39 CCNL 21.5.2018 Aspettativa per motivi familiari e personali

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

2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono

presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali

Art. 44 CCNL 21.5.2018 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 (alcolismo cronico e tossicodipendenza) e abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa deve presentare motivata domanda (all. 24) al responsabile dell'articolazione organizzativa almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle motivazioni addotte, alla durata dell'aspettativa e alla specifica attività lavorativa espletata dal richiedente all'interno della struttura in relazione alla qualifica rivestita.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Il periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art.25 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Per il personale dirigente a tempo indeterminato l'aspettativa per motivi personali non può superare la durata di 6 mesi in due anni da fruire anche frazionatamente. Al termine dell'aspettativa il godimento delle ferie è consentito dopo almeno 30 giorni di servizio attivo.

7.3 ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/PERSONALI

NORMATIVA

Art. 51 CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

omissis..

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018, se utilizzata allo stesso titolo.

L. 8.03.2000, n. 53

Art. 4 (Congedi per eventi e cause particolari)

omissis..

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

D.M. 21.07.2000, n. 278 Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Art. 2 (Congedi per gravi motivi familiari)

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;*
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;*
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;*
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:*

1. 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,

2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali,

3. *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario,*
4. *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*
2. *Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.*
3. *I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi o documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il temperamento delle rispettive esigenze.*
4. *Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.*
5. *Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.*
6. *Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.*
7. *Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.*

Art. 3. (Documentazione)

La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono 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 della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla

grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo. Quando l'evento che dà titolo al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettera b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia o personali, almeno 10 giorni prima della data di inizio dell'assenza, deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 25 o all.26) adeguatamente motivata e documentata.

Il dirigente, per la formulazione del prescritto parere, che deve essere rilasciato entro 5 giorni, valuta la domanda con riferimento alle motivazioni addotte, alla durata dell'aspettativa e alla specifica attività lavorativa espletata dal richiedente all'interno della struttura in relazione alla qualifica rivestita.

Acquisita la documentazione di cui sopra, il Settore Amministrazione del personale comunica tempestivamente al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto la citata comunicazione del Settore Amministrazione del personale è considerato assente ingiustificato.

La fruizione frazionata presuppone che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia un'effettiva ripresa del servizio.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Tale periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art.28 comma 3 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Le disposizioni relative all'Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia e personali si applicano anche al personale dirigente a tempo indeterminato e determinato.

7.4 CUMULO DI ASPETTATIVE

NORMATIVA

Art. 52 del CCNL 16.11.2022 Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D. Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di venti giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 72

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 21.05.2018.

Art.26 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Le disposizioni relative al cumulo delle aspettative si applicano anche al personale dirigente.

7.5 ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO

NORMATIVA

Art. 51 CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

omissis

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

Art. 2 della L. 13.8.1984, n. 476

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le

condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.

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

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Art. 6 della l. 30.11.1989, n. 398

Ai dipendenti pubblici che fruiscano delle borse di studio di cui alla presente legge è estesa la possibilità di chiedere il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni, prevista per gli ammessi ai corsi di dottorato di ricerca dall'articolo 2 della [legge 13 agosto 1984, n. 476](#). Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa non retribuita deve presentare domanda ([all. 27](#)) al dirigente almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Qualora al dottorato non sia connessa borsa di studio il dipendente può presentare domanda di aspettativa retribuita ([all. 28](#)).

Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle esigenze dell'ufficio.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione è considerato assente ingiustificato.

L'aspettativa è riferita alla durata del dottorato o della borsa come stabilita dall'ordinamento universitario e non può essere utilizzata per gli eventuali periodi di proroga concessi, ad esempio, per la presentazione della tesi.

Il periodo di aspettativa, anche se non retribuito, è utile ai fini della progressione di carriera.

Nel caso di aspettativa retribuita, il dipendente si impegna a non cessare il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione prima che siano trascorsi due anni di servizio dal conseguimento del dottorato di ricerca. In caso di mancato rispetto di detto impegno il dipendente dovrà restituire all'amministrazione regionale gli emolumenti percepiti durante l'aspettativa.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta ([all. 36](#)) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

L'aspettativa è valida sia ai fini della pensione che del trattamento di fine servizio con oneri a carico della Regione Toscana.

Art.28, comma 2, CCNL Dirigenti del 17.12.2020

Il personale dirigente a tempo indeterminato ha diritto all'aspettativa di cui all'art. 2 della L. 476/1984 e all'art. 6 della L. 398/1989.

7.6 ASPETTATIVA PER CONTRATTO DI RICERCA

NORMATIVA

Art. 22 della l. 30.12.2010 n. 240 (come modificato dall'art. 14 c. 6 septies DL 36/2022 convertito con L. 79/22)

1. *Le università, gli enti pubblici di ricerca e le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'[articolo 74, quarto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382](#), possono stipulare, ai fini dell'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato, denominati 'contratti di ricerca', finanziati in tutto o in parte con fondi interni ovvero finanziati da soggetti terzi, sia pubblici che privati, sulla base di specifici accordi o convenzioni.*

2. *I contratti di ricerca hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni. Nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale, i contratti di ricerca hanno durata biennale prorogabile fino a un ulteriore anno, in ragione delle specifiche esigenze relative agli obiettivi e alla tipologia del progetto. La durata complessiva dei contratti di cui al presente articolo, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può, in ogni caso, essere superiore a cinque anni. Ai fini della durata complessiva del contratto di cui al presente articolo, non sono presi in considerazione i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o paternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente.*

Omissis

8. *Il contratto di ricerca non è compatibile con la frequenza di corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca o specializzazione di area medica, in Italia o all'estero, e comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso le amministrazioni pubbliche.*

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa non retribuita deve presentare domanda ([all. 29](#)) al dirigente almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle esigenze dell'ufficio.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta ([all. 36](#)) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Il periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art.28 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Il personale dirigente non ha diritto all'aspettativa di cui all'art. 22 della L. 240/2010.

7.7 ASPETTATIVA PER RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO

NORMATIVA

Art.24 L. 30.12.2010 n.240 (così come modificato dall'art.49 L. 4.4.2012 n.35)

1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.

omissis

3. I contratti hanno le seguenti tipologie: a) contratti di durata triennale prorogabili per soli due anni, per una sola volta, previa positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte, effettuata sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto del Ministro; i predetti contratti possono essere stipulati con il medesimo soggetto anche in sedi diverse; b)

omissis

9-bis. Per tutto il periodo di durata dei contratti di cui al presente articolo, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono collocati, senza assegni né contribuzioni previdenziali, in aspettativa ovvero in posizione di fuori ruolo nei casi in cui tale posizione sia prevista dagli ordinamenti di appartenenza.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa non retribuita deve presentare domanda (all. 30) al dirigente almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza.

Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle esigenze dell'ufficio.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Risvolti contributivi

Il periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione, né del trattamento di fine servizio.

Art.28 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Il personale dirigente non ha diritto all'aspettativa di cui all'art. 24 della L. 240/2010.

7.8 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CONIUGE IN SERVIZIO ALL'ESTERO

NORMATIVA

Art. 41 CCNL 21.5.2018 *Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero*

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa deve presentare domanda (all. 31) al dirigente almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza, indicando un periodo massimo di un anno e allegando alla stessa una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in merito alla data di inizio e termine del servizio all'estero del coniuge. Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle esigenze dell'ufficio, tenuto conto della prevedibile durata della situazione che l'ha originata.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto l'autorizzazione è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Tale aspettativa non è valida né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art.23 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Il personale dirigente a tempo indeterminato ha diritto a fruire dell'aspettativa in oggetto. La revoca, in caso di imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, è disposta con un preavviso di almeno quindici giorni.

7.9 ASPETTATIVA PER ATTIVITA' DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ALLO SVILUPPO

NORMATIVA

Art. 51 del CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative ... per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 28 L. n. 125 dell'11.8.2014

omissis..

3. Per lo svolgimento delle attività di cui al comma 1 del presente articolo, in deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa senza assegni per un periodo massimo di quattro anni, eventualmente rinnovabili, e comunque non inferiore alla durata del contratto di cui al comma 1 del presente articolo. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.

4. L'amministrazione pubblica competente, a domanda del dipendente, corredata dell'attestazione rilasciata dall'Agenzia su richiesta dell'organizzazione della società civile o di altro soggetto che ha stipulato il contratto, concede l'aspettativa senza assegni di cui al comma 3. L'Agenzia stabilisce le procedure relative alla suddetta attestazione, che può riguardare anche il personale impiegato in progetti finanziati dall'Unione europea, dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, da altri Governi, da altre amministrazioni dello Stato, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano o dagli enti locali, nonché da soggetti privati, previa verifica da parte dell'Agenzia della coerenza dell'iniziativa con le finalità e gli indirizzi di cui agli articoli 1 e 2. Il solo diritto al collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente che segue il coniuge in servizio di cooperazione.

5. Salvo più favorevoli disposizioni di legge, le attività di servizio prestate dal personale di cui al comma 3 sono riconosciute ad ogni effetto giuridico equivalenti per intero ad analoghe attività professionali di ruolo prestate nell'ambito nazionale, in particolare per l'anzianità di servizio, per la progressione della carriera e per il trattamento di quiescenza e previdenza in rapporto alle contribuzioni versate.

Il personale impiegato all'estero per lo svolgimento delle attività di cooperazione allo sviluppo ha diritto ad essere collocato in aspettativa senza assegni per un periodo massimo di quattro anni, eventualmente rinnovabili, e comunque non inferiore alla durata del contratto di cooperazione. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.

Il dipendente presenta domanda (all. 32), al Settore Amministrazione del personale, corredata dell'attestazione rilasciata dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo su richiesta dell'organizzazione della società civile o di altro soggetto che ha stipulato il contratto di cooperazione. Il periodo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa del servizio

Il dipendente, terminata la situazione che ha originato l'aspettativa, per riprendere servizio deve fare richiesta (all. 36), da far pervenire al Settore Amministrazione del personale almeno 30 giorni prima del rientro e deve attendere, prima di riprendere servizio, la comunicazione di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Gli obblighi fiscali, previdenziali ed assicurativi sono a carico del soggetto che ha stipulato il contratto di cooperazione.

7.10 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE IN SERVIZIO DI COOPERAZIONE

Il dipendente che segua il coniuge impiegato all'estero nelle attività di cooperazione internazionale allo sviluppo ha diritto ad essere collocato in aspettativa senza assegni. Per poter fruire dell'aspettativa il dipendente deve presentare apposita domanda (all. 32) al Settore Amministrazione del personale indicando un periodo massimo di un anno e allegando alla stessa l'attestazione rilasciata al coniuge dall'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo. Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa del servizio

Il dipendente, venuta meno la motivazione dell'aspettativa, per riprendere servizio deve fare richiesta (all. 36), da far pervenire al Settore Amministrazione del personale almeno 30 giorni prima del rientro e deve attendere la comunicazione di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Tale aspettativa non è valida né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Art.28, comma 1, CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Le disposizioni sulle aspettative per attività di cooperazione internazionale si applicano anche al personale dirigente.

7.11 ASPETTATIVA PER INCARICHI A TEMPO DETERMINATO

NORMATIVA

Art. 29 della L.R. 1/2009

10. Il dipendente regionale a tempo indeterminato può essere collocato in aspettativa senza assegni per instaurare un rapporto di lavoro a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione nei casi previsti dai CCNL o da specifiche disposizioni normative nazionali, previa intesa scritta tra gli enti.

11. I dipendenti regionali possono chiedere di essere collocati in aspettativa senza assegni qualora vengano assunti a tempo determinato da altri enti pubblici come dirigenti con contratto a tempo

determinato o con incarico di alta specializzazione di cui all'art. 110 del decreto legislativo 267/2000 oppure per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata massima triennale presso le istituzioni dell'UE.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa, almeno 30 giorni prima della data di inizio dell'assenza, deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 33) indicando l'incarico che intende assumere.

Il dirigente valuta la domanda con riferimento alle esigenze dell'ufficio.

Il Settore Amministrazione del personale, acquisita la domanda con il parere favorevole del dirigente, comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto la citata comunicazione del Settore Amministrazione del personale è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa del servizio

Il dipendente, al termine dell'incarico, per riprendere servizio deve fare richiesta (all. 36), da far pervenire al Settore Amministrazione del personale prima della data del rientro e deve attendere la comunicazione di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Il versamento dei contributi è a carico di chi eroga il trattamento economico.

Il personale dirigente a tempo indeterminato ha titolo a fruire dell'aspettativa di cui all'art. 29 della L.R. 1/2009.

7.12 ASPETTIVA PER AVVIARE ATTIVITA'

NORMATIVA

Art. 51 del CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

omissis

4. Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, nonché l'aspettativa prevista dall'art. 18 della L. n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste.

Art. 18 della L. 183 del 4.11.2010 (come modificato dalla L. 56/2019 e dal D.L. 44/23 conv. In L. 74/2023)

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di trentasei mesi e rinnovabile per una sola volta,

anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 16.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa, almeno 30 giorni prima della data di inizio dell'assenza, deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 34) indicando l'attività che intende avviare. Il dipendente può richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di aspettativa della durata massima di trentasei mesi, rinnovabile per una sola volta.

Il dirigente, per la formulazione del prescritto parere, valuta la domanda con riferimento alle motivazioni addotte, alla durata dell'aspettativa e alla specifica attività lavorativa espletata dal richiedente all'interno della struttura in relazione alla qualifica rivestita.

Il direttore si esprime sulla conciliabilità dell'attività esterna con la posizione di dipendente regionale. Acquisita la documentazione di cui sopra il Settore Amministrazione del personale comunica al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto la citata comunicazione del Settore Amministrazione del personale è considerato assente ingiustificato.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Tale periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

7.13 ASPETTATIVA PER MOBILITÀ TRA PUBBLICO E PRIVATO

NORMATIVA

Art. 51 del CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizioni di legge omissis

4. Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, nonché l'aspettativa prevista dall'art. 18 della L. n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste.

Art. 23-bis. D.lgs. 165/2001 (così come modificato dall'art.4 della Legge 56/2019)

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al D.P.R. 10 Gennaio 1957, n.3, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli appartenenti alle carriere diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono

collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il personale di cui al comma 1, nei successivi due anni, non può essere destinatario di incarichi né essere impiegato nello svolgimento di attività che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

Il dipendente che intende fruire dell'aspettativa, almeno 30 giorni prima della data di inizio dell'assenza, deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 35) indicando l'attività che intende andare a svolgere, ed il datore di lavoro pubblico o privato presso cui l'attività sarà svolta, nel rispetto dei divieti e degli obblighi di cui ai commi 5 e 6 dell'art.23 bis D.lgs. 165/2001.

Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dirigente, per la formulazione del prescritto parere, valuta la domanda con riferimento alle preminenti esigenze organizzative, alla durata dell'aspettativa e alla specifica attività lavorativa espletata dal richiedente all'interno della struttura in relazione alla qualifica rivestita.

Il direttore esprime il parere in relazione alle istanze inoltrate dal personale dirigente.

Acquisita la documentazione di cui sopra il Settore Amministrazione del personale comunica al dipendente l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

I soggetti, pubblici o privati, presso i quali l'attività è svolta durante il periodo di aspettativa, provvedono al relativo trattamento previdenziale. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 dell'art.23 bis costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

Il personale dirigente ha titolo a fruire dell'aspettativa di cui all'art. 23 bis del D.Lgs. 165/01.
--

8. CONGEDO STRAORDINARIO PER LA FORMAZIONE

NORMATIVA

Art. 47 CCNL 16.11.2022 Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000 sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni: a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi; b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 48 (Malattia) e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 49 (Infortuni sul lavoro malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio)
8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 21.05.2018.

Art. 5 della l.53/2000

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera 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, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità,

individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il dipendente che intende fruire del congedo, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative, deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 37) adeguatamente motivata.

Il dirigente, per la formulazione del prescritto parere, valuta la domanda con riferimento alle motivazioni addotte, alla durata del congedo e alla specifica attività lavorativa espletata dal richiedente all'interno della struttura in relazione alla qualifica rivestita.

Acquisita la documentazione di cui sopra, il Settore Amministrazione del personale comunica tempestivamente al dipendente e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il dipendente che si assenta dal servizio prima di aver ricevuto la citata comunicazione del Settore Amministrazione del personale è considerato assente ingiustificato.

La fruizione frazionata presuppone che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia un'effettiva ripresa del servizio.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ripresa anticipata del servizio

Il dipendente che intende rientrare anticipatamente in servizio deve fare richiesta (all. 36) almeno 15 giorni prima del rientro, acquisire il parere favorevole del dirigente e attendere la comunicazione del Settore Amministrazione del personale di accoglimento dell'istanza.

Risvolti contributivi

Tale periodo di aspettativa non è valido né ai fini della pensione né del trattamento di fine servizio.

Il personale dirigente ha titolo a fruire del congedo straordinario per la formazione (art. 32 del CCNL Area FL del 16/07/2024).
--

9. INCARICHI SINDACALI

NORMATIVA

La normativa in materia è contenuta nei contratti collettivi nazionali quadro (CCNQ) e nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) consultabili sulla Intranet in Relazioni Sindacali.

9.1 TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Hanno titolo a fruire delle prerogative sindacali i dipendenti, che sono:

- a) componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU);
- b) dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative che, dopo le elezioni delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- c) rappresentanti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) dirigenti sindacali delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- g) dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

Con "associazioni sindacali rappresentative" si indicano le organizzazioni sindacali e le confederazioni ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 commi 1 e 2 del d.lgs. n. 165 del 30.3.2001.

9.2 PERMESSI SINDACALI

9.2.1 Permessi sindacali retribuiti

Ai dirigenti sindacali spettano permessi retribuiti, giornalieri od orari, per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale, in particolare:

- Permessi dei dirigenti sindacali di cui alle lett. b) c) e d) : i permessi possono essere cumulati fino al tetto massimo spettante a ciascuna organizzazione sindacale;
- Permessi dei Componenti delle RSU lett. a): i permessi possono essere cumulati fino al tetto massimo spettante alla RSU e per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
- Permessi dei dirigenti sindacali di cui alle lettere e), f) e g): i permessi retribuiti, orari o giornalieri possono essere utilizzati per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali di cui fanno parte.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

9.2.2 Permessi sindacali non retribuiti

I dirigenti sindacali di cui alle lettere da a) ad f) hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

Nella utilizzazione dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura d'assegnazione del dipendente.

9.2.3 Adempimenti delle associazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative sindacali, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

La richiesta preventiva del permesso sindacale, da inviare al Settore Amministrazione del personale, deve contenere, oltre al nominativo del dipendente interessato, le seguenti informazioni:

- l'esatto periodo dell'assenza;
- la durata dell'assenza;
- l'imputazione dell'assenza, ovvero se trattasi di permesso per lo svolgimento del mandato o per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari.

9.2.4 Adempimenti del dipendente

Il dipendente è tenuto a comunicare **preventivamente** la fruizione del permesso sindacale al dirigente mediante la compilazione sul portale del personale del giustificativo: **permesso sindacale**.

Il dipendente deve attestare la fruizione del permesso sindacale (uscita e/o rientro in servizio) attraverso la timbratura del badge. Nell'impossibilità materiale di procedere alle timbrature presso la propria sede, la sanatoria deve essere effettuata obbligatoriamente entro il giorno successivo.

Le ore di permesso sindacale non possono superare l'orario convenzionale giornaliero, se il permesso è fruito dopo la prestazione lavorativa è riconosciuto fino al completamento dell'orario convenzionale giornaliero.

Nel caso in cui la compilazione del giustificativo/comunicazione della fruizione del permesso è mancante, incompleta o tardiva l'assenza dal servizio non potrà essere computata a titolo di permesso sindacale.

9.2.5 Adempimenti dell'amministrazione

Il dirigente che riceve la comunicazione preventiva del permesso sindacale, può procedere, sulla base della necessità di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa, a comunicare formalmente al dipendente e all'ufficio presenze-assenze il rifiuto motivato all'assenza.

Le segreterie, tenuto conto dei tempi ridotti (48 ore) imposti per l'invio, da parte del Settore Amministrazione del personale, al Dipartimento Funzione pubblica delle informazioni relative a tutte le tipologie di permessi sindacali fruiti, stabilito dal vigente CCNQ, sono tenute giornalmente a verificare:

1. la presenza delle richieste di permesso sindacale sulla procedura dei giustificativi on-line;
2. la mancanza di comunicazioni formali di rifiuto da parte dei dirigenti responsabili delle strutture d'assegnazione dei dipendenti che hanno presentato comunicazioni di permesso sindacale.

9.3 DISTACCHI SINDACALI

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche part-time che sia componente degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali ha diritto ad essere collocato, con le modalità di cui al vigente CCNQ, in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, per tutto il periodo del mandato.

I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità tranne che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. I periodi di distacco sindacale sono **considerati** utili come anzianità di servizio ai fini delle progressioni all'interno e tra le aree di inquadramento.

I distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta.

In tal caso la prestazione lavorativa minima è pari al 30% mentre la prestazione lavorativa massima è del 75 % di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno

La prestazione lavorativa deve essere definita previo accordo con il dirigente in merito alla tipologia di orario da scegliere fra quelle individuate dall'amministrazione regionale per il rapporto di lavoro a tempo parziale, nella misura compresa tra le percentuali sopra menzionate.

Nelle ipotesi di distacco sindacale part-time è consentito usufruire dei permessi sindacali solo per l'espletamento del mandato di componente della RSU e nelle ipotesi in cui la percentuale della prestazione lavorativa sia pari o superiore al 50%.

Resta ferma la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi orari che dovranno essere recuperati nell'arco dello stesso mese.

9.4 ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA

Il dipendente che sia componente degli organismi direttivi statuari delle associazioni sindacali rappresentative può essere collocato in aspettativa sindacale non retribuita per tutta la durata del mandato.

L'aspettativa può essere fruita in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta con le stesse modalità previste per i distacchi sindacali di cui al titolo precedente.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Ai sensi del vigente CCNQ le disposizioni in materia di Incarichi sindacali si applicano anche al personale dirigente.
--

10. INCARICHI POLITICI

NORMATIVA

Art. 51 CCNL 16.11.2022 Altre aspettative previste da disposizione di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettiverestano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

D.lgs. 267/2000

Art. 77 (Definizione di amministratore locale)

1.La Repubblica tutela il diritto di ogni cittadino chiamato a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali ad espletare il mandato, disponendo del tempo, dei servizi e delle risorse necessari ed usufruendo di indennità e di rimborsi spese nei modi e nei limiti previsti dalla legge.

2.Il presente capo disciplina il regime delle aspettative, dei permessi e delle indennità degli amministratori degli enti locali. Per amministratori si intendono, ai soli fini del presente capo, i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento.

Art. 79 (Permessi e licenze)

1.I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

2.Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o richiamati e di coloro che svolgono il servizio sostitutivo previsto dalla legge. Ai sindaci, ai presidenti di provincia, ai presidenti delle comunità montane che svolgono servizio militare di leva o che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo, spetta, a richiesta, una licenza illimitata in attesa di congedo per la durata del mandato.

3.I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.

4.I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, 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.

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

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

Art. 81 (Aspettative)

I sindaci, i presidenti delle province, i presidenti dei consigli comunali e provinciali, i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni di cui all'articolo 22, comma 1, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. I consiglieri di cui all'articolo 77, comma 2, se a domanda collocati in aspettativa non retribuita per il periodo di espletamento del mandato, assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'articolo 86.

Art. 86 (Oneri previdenziali, assistenziali e assicurativi e disposizioni fiscali e assicurative)

1. L'amministrazione locale prevede a proprio carico, dandone comunicazione tempestiva ai datori di lavoro, il versamento degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi ai rispettivi istituti per i sindaci, per i presidenti di provincia, per i presidenti di comunità montane, di unioni di comuni e di consorzi fra enti locali, per gli assessori provinciali e per gli assessori dei comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti, per i presidenti dei consigli dei comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti, per i presidenti dei consigli provinciali che siano collocati in aspettativa non retribuita ai sensi del presente testo unico. La medesima disposizione si applica per i presidenti dei consigli circoscrizionali nei casi in cui il comune abbia attuato nei loro confronti un effettivo decentramento di funzioni e per i presidenti delle aziende anche consortili fino all'approvazione della riforma in materia di servizi pubblici locali che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 81.

10.1 ASPETTATIVA PER MANDATO PARLAMENTARE E INCARICO DI GOVERNO

Il dipendente eletto al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo o nei Consigli regionali è collocato in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Egli può optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti (art. 68 del D.lgs. 165/2001).

L'art. 47 della L. 146 del 24.4.1980 prevede il collocamento in aspettativa per i dipendenti non membri del Parlamento chiamati all'ufficio di Ministro e di Sottosegretario.

L'art. 2 della LR 21 marzo 2000, n. 38, prevede il collocamento in aspettativa dei dipendenti nominati componenti la giunta regionale toscana.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Risvolti contributivi

L'aspettativa non è valida ai fini del trattamento di fine servizio.

10.2 ASPETTATIVA PER AMMINISTRATORE DI ENTE LOCALE

Il dipendente che ricopre la carica di sindaco, anche metropolitano, o di presidente della provincia, presidente del consiglio comunale e provinciale, presidente della comunità montana e dell'unione di comuni, membro della giunta di comune, provincia e comunità montana, consigliere di comune anche metropolitano, di provincia e di comunità montana, per il periodo di espletamento del mandato, può essere collocato in aspettativa non retribuita, su domanda (all. 38) da presentare al Settore Amministrazione del personale.

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

Il dipendente è tenuto a comunicare il termine del periodo di aspettativa (all. 36) al Settore Amministrazione del personale almeno 15 giorni prima della data del rientro in servizio.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di aspettativa concessa per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

Risvolti contributivi

L'aspettativa non è valida ai fini del trattamento di fine servizio.

10.3 PERMESSI PER AMMINISTRATORE DI ENTE LOCALE

10.3.1 Permessi retribuiti

Al dipendente che ricopre la carica di Amministratore di Enti Locali, non collocato in aspettativa, spetta - previa comunicazione al Settore Amministrazione del personale (all. 39) - i seguenti permessi retribuiti:

TAB. 1

<p>A- Permessi orari per partecipare ai lavori dell'assemblea consiliare - compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e, nel caso i lavori si protraggano oltre la mezzanotte, il giorno successivo</p>	<p>Consiglieri comunali Consiglieri provinciali Consiglieri metropolitani Consiglieri comunità montana Consiglieri Unioni dei Comuni Consiglieri circoscrizionali dei Comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti</p>
<p>B - Permessi orari per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte - compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro</p>	<p>Componenti Giunte comunali Componenti Giunte provinciali Componenti Giunte metropolitane Componenti Giunte Comunità montane Componenti organi esecutivi Consigli circoscrizionali Componenti organi esecutivi Municipi Componenti organi esecutivi Unioni di Comuni Componenti organi esecutivi Consorzi tra Enti Locali Componenti Commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite Componenti Commissioni comunali previste per legge Membri Conferenze dei capigruppo previste dagli statuti e dai regolamenti consiliari Membri degli organismi di pari opportunità previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari Componenti dei Consigli di amministrazione delle Aziende Speciali, anche consortili (*)</p>
<p>C - Permessi orari per un massimo di 24 ore lavorative mensili</p>	<p>Componenti Giunte comunali Componenti Giunte provinciali Componenti Giunte metropolitane Componenti Giunte Comunità montane Componenti organi esecutivi Unioni di comuni Componenti organi esecutivi Consorzi tra enti Locali Presidenti Consigli comunali Presidenti Consigli provinciali Presidenti Consigli circoscrizionali Presidenti Gruppi consiliari delle Province Presidenti Gruppi consiliari dei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti Componenti dei Consigli di amministrazione delle Aziende Speciali, anche consortili</p>
<p>D - Permessi orari per un massimo di 48 ore lavorative mensili</p>	<p>Sindaci Presidenti Province Sindaci metropolitani Presidenti Comunità Montane Presidenti Consigli provinciali e dei Comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti</p>

10.3.2 Permessi non retribuiti

Al dipendente che ricopre la carica di Amministratore di Enti Locali spettano ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore mensili qualora siano necessari per l'espletamento del mandato.

La fruizione degli stessi comporta la corrispondente riduzione del trattamento economico.

10.3.3 Modalità di fruizione dei permessi

Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente il permesso mediante la procedura dei giustificativi on-line e, se fruito ad ore, timbrare l'interruzione della prestazione lavorativa e l'eventuale rientro in servizio.

Qualora il permesso venga fruito prima di prendere servizio, il dipendente è tenuto ad inserire il giustificativo o a presentare la domanda il giorno precedente.

Le ore di permesso giornaliero non possono comunque superare quelle certificate dall'ente presso cui il dipendente ricopre la carica.

Il permesso fruito dopo la prestazione lavorativa e nell'arco dell'orario di lavoro è riconosciuto fino al completamento dell'orario convenzionale giornaliero.

Il tempo di percorrenza dal luogo di lavoro a quello di espletamento del mandato e, per tutte le tipologie di permesso ad eccezione di quella di cui al punto A della Tabella 1, il tempo di ritorno al luogo di lavoro si aggiunge - su dichiarazione dell'interessato - a quello attestato dall'ente ed è conteggiato a titolo di permesso retribuito qualora il dipendente sia entrato in servizio prima della fruizione del permesso ed abbia ripreso servizio dopo la fruizione dello stesso e qualora ricada nell'arco dell'orario di lavoro, fino al completamento dell'orario convenzionale giornaliero.

Qualora l'assenza per permesso si protragga per l'intera giornata, l'interessato è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ufficio d'assegnazione e ad effettuare - il giorno successivo alla fruizione del permesso - le relative registrazioni.

Le medesime modalità sono applicabili anche ai permessi non retribuiti di cui al paragrafo precedente.

Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro dei permessi si rimanda alle disposizioni in materia di Orario di lavoro.

I permessi retribuiti e non retribuiti per l'espletamento del mandato, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente o dichiarazione sostitutiva comprovante l'effettivo espletamento del mandato.

La certificazione rilasciata dall'ente o la dichiarazione sostitutiva di svolgimento dell'incarico- in cui devono essere espressamente indicati i giorni e la collocazione temporale dell'espletamento del mandato - devono essere consegnate all'ufficio presenze-assenze obbligatoriamente entro il mese in cui sono state effettuate le assenze.

I permessi e le relative quantificazioni temporali - così come risultano dalla tabella 1 - non sono estensibili in via interpretativa a cariche diverse da quelle espressamente contemplate nella tabella stessa.

Qualora il **dipendente ricopra più di una carica** fra quelle sopra menzionate i permessi spettanti per ciascuna carica sono cumulabili.

Il dipendente è tenuto a comunicare al Settore Amministrazione del Personale il termine, eventualmente anche anticipato, della carica pubblica elettiva.

Art. 28, comma 1 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Le disposizioni del presente Titolo si applicano anche al personale dirigente.

11. ISTITUTI A TUTELA DI PERSONE IN PARTICOLARI CONDIZIONI

11.1 PERMESSI ORARI PER DIPENDENTI IN STATO DI TOSSICODIPENDENZA O DI ALCOLISMO

NORMATIVA

Art. 44 CCNL 21.5.2018 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono 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. 36; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 36.

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

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Il dipendente che si impegna a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero per fruire di permessi orari retribuiti deve presentare documentata istanza (all. 40) al Settore Amministrazione del personale il quale provvederà a comunicare all'interessato e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza. L'interessato è tenuto a presentare al Settore Amministrazione del personale la certificazione comprovante l'effettiva partecipazione al progetto terapeutico.

La fruizione del permesso orario comporta l'obbligo della rilevazione delle timbrature di uscita e di eventuale rientro in servizio. Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro dei permessi si rimanda alle disposizioni in materia di Orario di lavoro.

Il permesso, fruibile solo in modalità oraria, non può essere utilizzato dal personale dirigente.

11.2 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

NORMATIVA

Art. 43 CCNL 16.11.2022 Congedi per le donne vittime di violenza

1. *La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.*
2. *Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.*
3. *Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori) del presente contratto.*
4. *Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.*
5. *La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.*
6. *La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.*
7. *La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.*
8. *I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del presente contratto (Norme comuni sulle aspettative).*
9. *La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.*
10. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 21.05.2018.*

La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere per fruire del congedo deve presentare documentata istanza (all.41) al Settore Amministrazione del personale, il quale provvederà a comunicare all'interessata e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Nel caso di dipendente regionale a tempo pieno, non a turno e che lavora su 5 gg. settimanali, la misura giornaliera del congedo fruito su base oraria è pari a 3 ore e 36 minuti (metà dell'orario giornaliero).

Nelle giornate di fruizione del congedo la prestazione lavorativa dovuta, che non può eccedere le 3 ore e 36 minuti, deve essere resa in maniera continuativa nella fascia oraria antimeridiana (7,30/15,00) e la lavoratrice avrà cura di comunicare (all. 41), almeno due giorni prima dell'inizio del congedo se intende fruirne all'inizio o alla fine della prestazione lavorativa.

In caso di richiesta di congedo su base oraria da parte di dipendenti con diverso orario giornaliero la

modalità di fruizione verrà determinata in analogia ai criteri sopra indicati.

Art.18 CCNL Area Funzioni Locali del 16.07.2024

Le disposizioni sul congedo giornaliero per le donne vittime di violenza trovano applicazione anche per il personale dirigente.

11.3 ISTITUTI PREVISTI PER I SOGGETTI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITA' AI SENSI DELL'ART. 33 DELLA LEGGE 104/92 ⁷

NORMATIVA

Art. 33 CCNL 21.5.2018 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

Art. 33 della L. 104/92 (agevolazioni)

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'[articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), convivente di fatto ai sensi dell'[articolo 1, comma 36, della medesima legge](#), parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione

⁷ Con circolare 151982 del 25/10/2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "terminologia in materia di disabilità a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62 del 2024" il termine "portatore di handicap" deve essere sostituito con "persona con disabilità" e il termine "disabile grave" sarà sostituito con "persona con necessità di sostegno intensivo".

che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli [articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), si applicano le disposizioni di cui agli [articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001](#).

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'[articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81](#) o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

11.3.1 Permessi per il dipendente con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 6 della legge 104/92

Al fine del riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi mensili (3 giorni lavorativi o 18 ore) o del permesso giornaliero retribuito (di due ore in caso di orario giornaliero convenzionale pari o superiore a 6 ore e di 1 ora in caso di orario inferiore a 6 ore) il dipendente deve presentare richiesta ([all. 42](#)) al Settore Amministrazione del personale, il quale provvederà a comunicare all'interessato e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

La domanda per il riconoscimento del diritto alla fruizione del permesso giornaliero retribuito deve contenere la collocazione oraria in cui il dipendente utilizza il permesso. La modifica della collocazione oraria comporta per il dipendente la presentazione di una nuova domanda.

La programmazione mensile dei giorni in cui il dipendente intende assentarsi è trasmessa all'inizio di ogni mese al dirigente e all'ufficio presenze-assenze.

Il dipendente è anche tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Il dipendente deve fare richiesta del permesso giornaliero/orario mediante la compilazione sul portale

del personale del **giustificativo: permesso L. 104/92 – dipendente.**

Il permesso orario è fruibile per frazioni di ora dopo la prima ora e comporta l'obbligo di attestare l'uscita e l'eventuale rientro in servizio mediante la timbratura del badge.

I permessi giornalieri/orari non goduti nel mese di riferimento non sono fruibili nei mesi successivi. Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro del permesso si rinvia alle disposizioni in materia di Orario di lavoro.

11.3.2 Permessi per il dipendente che assiste una persona con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92

Il dipendente ha diritto a fruire dei permessi mensili retribuiti (3 giorni lavorativi o 18 ore) per assistere una persona con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 che non sia ricoverata a tempo pieno rispetto alla quale sia:

- coniuge
- parte dell'unione civile ex art. 1 comma 20 L. 76/2016 o convivente di fatto ex art. 1 comma 36 della medesima legge;
- parente o affine entro il secondo grado;
- parenti o affini entro il terzo grado (solo nel caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età).

Il diritto alla fruizione dei permessi per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in alternativa tra loro, fermo restando il limite complessivo di tre giorni/18 ore.

Per il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi il dipendente deve presentare documentata istanza (all. 43) al Settore Amministrazione del personale il quale provvederà a comunicare all'interessato e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza. La programmazione mensile dei giorni in cui il dipendente intende assentarsi è trasmessa all'inizio di ogni mese al dirigente e all'ufficio presenze-assenze.

Il dipendente è anche tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Il dipendente deve fare richiesta del permesso giornaliero/orario mediante la compilazione sul portale del personale del **giustificativo: permesso L. 104/92 – assistenza familiari,**

Il permesso orario è fruibile per frazioni di ora dopo la prima ora e comporta l'obbligo di attestare l'uscita e l'eventuale rientro in servizio mediante la timbratura del badge.

Nel caso in cui più soggetti in via alternativa fruiscono dei citati permessi per l'assistenza al medesimo familiare, il dipendente è tenuto a trasmettere nel mese in cui si verifica l'alternanza all'ufficio presenze-assenze una dichiarazione (all. 43 bis) con cui comunica i giorni fruiti dagli altri aventi diritto.

In caso di fruizione del permesso per assistere un familiare residente in un comune situato a una distanza stradale superiore a 150 km rispetto al comune di residenza del dipendente, lo stesso è tenuto a compilare, in relazione alle singole giornate di assenza, la dichiarazione di cui all'all. 43 ter.

I permessi giornalieri/orari non goduti nel mese di riferimento non sono fruibili nei mesi successivi. Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro del permesso si rimanda alle disposizioni in materia di orario di lavoro.

11.3.3 Istituti per assistere figli con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92

NORMATIVA

D.lgs. 151/2001

Art. 33 Prolungamento del congedo parentale.

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

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

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 (Trattamento economico e normativo)

(In vigore dal 13 agosto 2022)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'[articolo 337-quater del Codice civile](#), l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'[articolo 32](#) ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'[articolo 22](#), comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

6. Si applica quanto previsto all'[articolo 22](#), commi 4, 6 e 7.

Art. 42 Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'[articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'[articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne

alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

.....omissis...

6. I riposi e i permessi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 45 Adozioni e affidamenti

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 33 della l. 104/92 (Agevolazioni)

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'[articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), convivente di fatto ai sensi dell'[articolo 1, comma 36, della medesima legge](#), parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli [articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), si applicano le disposizioni di cui agli [articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001](#).

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'[articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81](#) o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone

handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

11.3.3.1 Prolungamento del congedo parentale

Per fruire del prolungamento del congedo parentale entro il 12° anno di vita del bambino, il dipendente, genitore naturale o adottivo o affidatario, è tenuto a presentare specifica comunicazione da indirizzare, almeno 5 giorni prima dell'inizio della assenza, al Settore Amministrazione del personale e per conoscenza all'ufficio presenze-assenze ([all. 44](#)).

La fruizione frazionata del congedo presuppone che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia un'effettiva ripresa del servizio.

I periodi di prolungamento del congedo parentale sono validi sia ai fini della pensione che del trattamento di fine servizio. Essendo la retribuzione ridotta al 30% la Regione Toscana copre il rimanente 70% ai fini del trattamento di fine servizio, ai fini pensionistici la stessa quota viene coperta dall'INPS figurativamente.

11.3.3.2 Permessi per assistenza figlio con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 2 e comma 3 della legge 104/92

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, il dipendente può chiedere di fruire delle ore di permesso giornaliero retribuito ([all. 45](#)). Il permesso è di 2 ore per un orario lavorativo giornaliero pari o superiore a 6 ore e di 1 ora se inferiore a 6 ore.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e al permesso giornaliero retribuito, il dipendente che intende fruire del permesso di tre giorni lavorativi o diciotto ore mensili è tenuto a presentare istanza ([all. 46](#)) al Settore Amministrazione del personale che provvederà a comunicare all'interessato e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

La programmazione mensile dei giorni in cui il dipendente intende assentarsi è trasmessa all'inizio di ogni mese al dirigente e all'ufficio presenze-assenze. Il dipendente è tenuto, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione.

Il diritto a fruire dei permessi di tre giorni lavorativi o diciotto ore mensili, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. In tal caso il dipendente è tenuto a trasmettere nel mese in cui si verifica l'alternanza all'ufficio presenze-assenze una dichiarazione ([all. 46 bis](#)) con cui comunica i giorni fruiti dall'altro genitore.

I permessi di tre giorni o diciotto ore non goduti nel mese di riferimento non sono fruibili nei mesi successivi.

Il dipendente deve fare richiesta del permesso mediante la compilazione sul portale del personale del **giustificativo: permesso L. 104/92 – assistenza familiari**; Il permesso orario è fruibile per frazioni di ora dopo la prima ora e comporta l'obbligo di attestare l'uscita e l'eventuale rientro in servizio mediante la timbratura del badge.

Per la modalità di computo ai fini dell'orario di lavoro del permesso si rinvia alle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Art.27 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020

Le disposizioni relative ai permessi giornalieri di cui alla L.104/1992 si applicano anche al personale dirigente.

La programmazione mensile dei giorni in cui il dirigente intende assentarsi è trasmessa all'inizio di ogni mese al direttore e all'ufficio presenze assenze.

11.4 CONGEDO DI DUE ANNI PER ASSISTERE FAMILIARE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITA' ACCERTATA AI SENSI DELL'ART. 4 COMMA 1 DELLA LEGGE 104/92 ⁸

NORMATIVA

D.lgs. 151/2001

Art. 42 Riposi e permessi per i figli con handicap grave

5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), ha diritto a fruire del congedo di cui all'[articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#), e il convivente di fatto di cui all'[articolo 1, comma 36, della medesima legge](#). In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui [articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992](#) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'[articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e [33, comma 1, del presente decreto](#).

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le

⁸ Vedi nota precedente

prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'[articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'[articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#).

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 45 Adozioni e affidamenti

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 151/2001, i soggetti beneficiari del congedo straordinario retribuito di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per assistere il familiare con disabilità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 104/92, sono:

- a) il coniuge convivente, la parte di un'unione civile convivente (ex articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76), e il convivente di fatto (ex articolo 1, comma 36, della medesima legge) della persona con disabilità in situazione di gravità;
- b) il padre o la madre, naturali o adottivi e affidatari, della persona con disabilità in situazione di gravità;
- c) uno dei figli conviventi con la persona con disabilità in situazione di gravità;
- d) uno dei fratelli o sorelle conviventi con la persona con disabilità in situazione di gravità;

Solo la mancanza, il decesso o la presenza di patologia invalidante del/i familiare/i della/e categoria/e precedente/i trasferisce la possibilità di richiedere il beneficio a quello della categoria immediatamente successiva.

La certificazione medica sulla patologia invalidante dei familiari di cui ai punti da a) a c) deve essere redatta dal medico di famiglia o da un medico specialista del SSN e deve contenere esplicito riferimento alle patologie invalidanti a carattere permanente di cui alla lettera d) dell'art. 2 comma 1 del DM 278/2000.

La convivenza deve risultare dallo stato di famiglia di cui alla relativa certificazione anagrafica.

Per fruire del congedo straordinario retribuito il dipendente, familiare di soggetto con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, è tenuto a presentare specifica comunicazione (all. 47) con la eventuale documentazione inerente la patologia invalidante dei familiari, da indirizzare, almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'assenza, al Settore Amministrazione del personale il quale provvederà a comunicare all'interessato e all'ufficio presenze-assenze l'autorizzazione all'assenza.

Il congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo purchè sia mantenuta per tutta la fruizione del congedo.

La fruizione frazionata del congedo presuppone che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia un'effettiva ripresa del servizio.

Le assenze per congedo straordinario non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Il dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione decade dall'incarico in caso di congedo straordinario concesso per un periodo continuativo superiore a 6 mesi.

11.4.1 Risvolti contributivi

I periodi di congedo retribuito previsti dall'art. 42 comma 5 del d.lgs. 151/2001 non sono utili ai fini del trattamento di fine servizio, sono valutati per intero ai fini della pensione. I contributi che la Regione Toscana versa all'INPS sono commisurati all'indennità percepita.

11.5 PERMESSI NON RETRIBUITI

Ai sensi dell'art. 42 comma 5-quater del Dlgs. 151/2001, il dipendente che usufruisce del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi può presentare domanda ([all. 48](#)) per usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di ferie che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.

E' tenuto inoltre, salvo dimostrate situazioni di urgenza, a comunicare al dirigente l'assenza dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività della struttura di assegnazione. I permessi non retribuiti pari alle ferie maturate durante il congedo straordinario non danno luogo a contribuzione figurativa e non sono utili a nessun effetto.

12. ASSENZE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE A TEMPO DETERMINATO

Art. 61 CCNL 16.11.2022 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

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

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 38 (Ferie, recupero festività..) comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 38 (Ferie, recupero festività..), commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 48 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. n. 638/1983, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 48 (Assenze per malattia) comma 11, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 48 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 41 (Permessi orari retribuiti per motivi personali);

- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 1, primo alinea; - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 44 (Assenze per visite specialistiche);

- permessi per lutto di cui, all'art. 40 (Permessi retribuiti) comma 1, secondo alinea;

- permessi brevi di cui all'art. 42 (Permessi brevi).

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

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la L. n.53/2000, anche con riferimento ai permessi per lutto, ai quali si applica la disciplina legale, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova) in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 24 (Contratto individuale di lavoro), il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 60 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente anche presso altri Enti con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL del 21.05.2018.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può fruire dei seguenti istituti di assenza, nei limiti della durata del rapporto di lavoro:

12.1 FERIE

Il numero annuale è di 30 giorni se l'orario di lavoro si articola su 5 giorni settimanali, di 34 se l'orario è su 6 giorni; le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato. Nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 32 o 36 giorni.

Per quanto non indicato e compatibile con il rapporto di lavoro a tempo determinato si rimanda alle disposizioni relative alle assenze per il personale a tempo indeterminato.

12.2 PERMESSI RETRIBUITI

Sono riconosciuti a tutti i dipendenti a tempo determinato i seguenti permessi:

- Permesso per Matrimonio
- Permesso per grave infermità o decesso dei familiari ex art. 4 L. 53/2000 (3 giorni lavorativi annui)
- Permessi per adempimenti funzioni presso uffici elettorali
- permessi per donazione sangue, midollo osseo, organi
- permessi per svolgimento funzioni di giudice popolare
- permessi per partecipazione attività di protezione civile
- permessi per carica pubblica elettiva
- permessi sindacali

In aggiunta a quanto previsto sopra, ai lavoratori a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, sono riconosciuti, in misura proporzionale alla durata nell'anno del contratto, i seguenti istituti:

- 150 ore per motivi di studio ex art. 46 CCNL 16.11.2022
- permessi per esami e concorsi ex art. 40 comma 1 – 1° alinea CCNL 16.11.2022
- permessi per lutto ex art. 40 comma 1 - 2° alinea CCNL 16.11.2022 (tre giorni lavorativi per evento non riproporzionati)
- permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici ex art. 44 CCNL 16.11.2022
- permessi per particolari motivi personali o familiari ex art. 41 CCNL 16.11.2022
- permessi brevi ex art. 42 CCNL 16.11.2022

12.3 PERMESSI NON RETRIBUITI

Per motivate esigenze (massimo 15 gg): La concessione del permesso è sottoposta alla valutazione discrezionale del dirigente responsabile della struttura di assegnazione del richiedente. Pertanto il dipendente che intende fruire del permesso deve presentare al dirigente apposita domanda (all. 49) adeguatamente motivata.

Ai fini del raggiungimento del limite massimo di 15 giorni di assenza si computano soltanto i giorni lavorativi con esclusione di quelli festivi e/o non lavorativi.

Tenuto conto della natura del rapporto, si rende indispensabile conoscere tempestivamente le assenze che incidono negativamente sullo stipendio. Pertanto la domanda per la concessione del permesso non retribuito dovrà essere trasmessa prima del verificarsi dell'assenza al Settore Amministrazione del Personale.

12.4 MALATTIA

Il periodo massimo di conservazione del posto corrisponde alla durata del contratto di lavoro. Tale periodo, comunque, non può superare quello previsto per il personale a tempo indeterminato. Per ciò che attiene al trattamento economico delle assenze per malattia, l'art. 5 L. n. 638/1983 stabilisce che ai lavoratori pubblici e privati con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici connessi alla malattia siano corrisposti per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso.

I periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 48 comma 11 del CCNL 16.11.2022,, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Al di fuori dei periodi di assenza per malattia retribuiti, determinati come sopra stabilito, ulteriori assenze per tale motivo non danno luogo ad alcuna retribuzione, ma solo alla conservazione del posto, nei limiti previsti dall'art. 48 del CCNL 16.11.2022.

Si applicano altresì gli istituti di assenza previsti da disposizioni di legge, riconducibili ad assenze per malattia (cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, cure invalidi).

12.5 CONGEDI E PERMESSI PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

Al personale a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui al capo III del D.Lgs. 151/2001 relativamente a:

- congedo di maternità e di paternità
- congedo parentale
- congedo per malattia del figlio
- orario ridotto per lavoratrici durante il primo anno di vita del figlio
- riduzione orario di lavoro per il padre
- congedo di maternità/paternità in caso di adozione/affidamento
- congedo parentale in caso di adozione
- congedo per il periodo di permanenza nello stato straniero per l'adozione

12.6 AGEVOLAZIONI A TUTELA DI SOGGETTI CON CONDIZIONE DI DISABILITÀ

Al personale a tempo determinato si applicano le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato relative a:

- permessi per assistenza a persone con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92
- permessi per il dipendente con disabilità riconosciuti ai sensi dell'art. 33 comma 6 della legge 104/92
- prolungamento del congedo parentale, riduzione orario, permessi mensili per assistenza figlio con disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92;
- congedo retribuito per assistenza familiari con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 104/92.

12.7 SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al personale a tempo determinato può inoltre essere concessa:

- Aspettativa per richiamo alle armi;
- aspettativa per carica pubblica elettiva
- aspettativa sindacale
- Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia o personali (art. 4 L. 53/2000): il datore di lavoro, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto. Può inoltre negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi dell'art. 2 del DM 278/2000.

Per le modalità di fruizione delle assenze indicate si rimanda a quanto previsto per il personale a tempo indeterminato.