



## **COMUNE DI TRUCCAZZANO**

Provincia di Milano

Via Scotti n. 50

1

### **PERMESSI ED ASSENZE DEI DIPENDENTI COMUNALI**

In applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro del comparto stipulati e delle disposizioni legislative in vigore alla data del 31 marzo 2006.

Glossario:

A.R.A.N.=Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

C.C.N.L.= Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

D.Lgs.= Decreto Legislativo

R.D.= Regio Decreto

---

Redazione a cura dell'Ufficio Personale del Comune di Truccazzano

<u>PERMESSI ED ASSENZE DEI DIPENDENTI COMUNALI</u>	1
<u>ASPETTATIVA</u>	3
<u>ASSEMBLEA</u>	6
<u>CONGEDI DEI GENITORI vedi MATERNITA'</u>	7
<u>CONGEDI O ASPETTATIVA PER LA FORMAZIONE</u>	7
<u>DIRITTO ALLO STUDIO</u>	9
<u>DONAZIONE SANGUE</u>	11
<u>FERIE</u>	12
<u>FUNZIONI DI GIUDICE ONORARIO</u>	16
<u>FUNZIONI DI PUBBLICO MINISTERO</u>	16
<u>MALATTIA</u>	18
<u>MATERNITÀ e CONGEDI DEI GENITORI</u>	21
<u>PAUSE</u>	27
<u>PERMESSI BREVI</u>	29
<u>PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP E PER I LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP</u>	34
<u>PREAVVISO</u>	38
<u>RIPOSO COMPENSATIVO</u>	39
<u>RIPOSO GIORNALIERO</u>	45
<u>SCIOPERI BREVI</u>	47
<u>TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE</u>	48

## ASPETTATIVA

Art. 11

(contratto C.C.N.L. 14 settembre 2000)

*Aspettativa per motivi 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 da fruirsi al massimo in due periodi.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

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

Art. 12

*Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio*

1. 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 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 13

*Altre aspettative previste da disposizioni di legge*

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

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

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 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.

Art. 14

*Cumulo di aspettative*

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali e per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n. 1204/1971. (Legge sulla tutela della maternità)

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 4

(Legge 8 marzo 2000, n. 53)

*Congedi per eventi e cause particolari*

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.

4. Si riporta di seguito il Regolamento che disciplina i permessi indicati all'art.4:

## **DECRETO MINISTERIALE 21 luglio 2000, n. 278**

### **Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari**

#### **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 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), 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 ad 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 e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

**4.** Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad 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 venti 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 del 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**

**1.** La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o 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.

**2.** Quando l'evento che dà titolo al permesso o 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.

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

**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 stato accertato il venir 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.

**5.** Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

## **ASSEMBLEA**

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

Art. 56

### *Diritto di assemblea*

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

## **CONGEDI DEI GENITORI vedi MATERNITA'**

### **CONGEDI O ASPETTATIVA PER LA FORMAZIONE**

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

#### **Art. 16**

##### *Congedi per la formazione*

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città) sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

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 sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono 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 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città). Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 6 luglio 1995. (Vedi articolo MALATTIA).

#### **Art. 5**

(Legge n.53/2000)

##### *Congedi per la formazione*

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, (vedi articolo DIRITTO ALLO STUDIO) 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'art. 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.

## DIRITTO ALLO STUDIO

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

Art. 15

*Diritto allo studio*

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

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate 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.

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

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

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e 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).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, 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.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 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.

7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono 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 vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti all'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6 luglio 1995.(vedi articolo PERMESSI RETRIBUITI)

Art. 10 Legge 20.5.1970 n. 300 Statuto dei lavoratori

*(Lavoratori studenti)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.(indicati nell'art. 15 del c.c.n.l. sopra descritto)

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**Quesito:**

**E 30. E' ipotizzabile l'utilizzo dell'istituto del permesso per diritto allo studio per**

### **seguire corsi di studio al di fuori dell'orario di lavoro?**

#### **Risposta:**

Il dipendente che debba seguire un corso di studi in orario serale o comunque al di fuori dell'orario di lavoro settimanale, non ha alcun interesse a fruire dei permessi per il diritto allo studio la cui utilità si evidenzia proprio in presenza di una coincidenza temporale delle due esigenze; in altri termini il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato e tale assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'istituto scolastico che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore; i permessi per il diritto allo studio, secondo la vigente disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, non possono essere utilizzati per il recupero delle condizioni psico-fisiche o per la semplice preparazione agli esami.

## **DONAZIONE SANGUE**

(Legge n.107/90)

### Art. 13

I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

## **FERIE**

(C.C.N.L. 6 luglio 1995)

Si illustra con una tabella esemplificativa il trattamento contrattuale delle ferie per i dipendenti pubblici:

NEO ASSUNTI (sino a tre anni dalla data di assunzione)

1. se orario di lavoro è su 5 giorni spettano 30 giorni lavorativi (26 giorni+4 festività sopresse)
2. se orario di lavoro è su 6 giorni spettano 34 giorni lavorativi (30 giorni+4 festività sopresse)

ASSUNTI dopo 3 anni di servizio

1. se orario di lavoro è su 5 giorni spettano 32 giorni lavorativi (28 giorni+4 festività sopresse)
2. se orario di lavoro è su 6 giorni spettano 36 giorni lavorativi (32 giorni+4 festività sopresse)

Il dipendente, che ne ha fatto richiesta, ha diritto ad almeno 2 settimane continuative nel periodo 1-giugno-30 settembre.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, sono fruite nell'anno solare su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sono rimandabili all'anno successivo nei seguenti due casi:

1. per motivi personali sono godute entro il 30 aprile dell'anno successivo;
2. per indifferibili esigenze di servizio sono godute entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 18

*Ferie*

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in 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. 19 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruiti nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.

11. 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

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

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

## **PARERI A.R.A.N. in materia di FERIE**

### **Quesito ARAN:**

**D52. E' possibile rapportare ad ore o rifiutare le ferie sistematicamente fruiti dal dipendente nei giorni nei quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano?**

### **Risposta:**

Siamo del parere che la soluzione suggerita si tradurrebbe in un abuso.

Le ferie non possono essere fruiti ad ore e non possono in nessun caso essere rapportate ad ore; inoltre, proprio con riferimento alle assenze effettuate nei giorni destinati al rientro pomeridiano, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 8/1993, ha chiarito che "... eventuali giornate di assenza per qualsiasi causa ... sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se esse vengono a verificarsi in un giorno della settimana stabilito per il rientro pomeridiano...". In sostanza, quindi, in dette eventualità non si deve procedere ad alcun recupero, atteso che trattasi di normali assenze in normali giorni di lavoro."

Non è assolutamente possibile, infine, rifiutare le ferie al dipendente solo perché egli le utilizza sistematicamente nelle giornate nelle quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano; le ferie possono essere rifiutate solo se risultano effettivamente incompatibili con le esigenze di servizio ai sensi dell'art.18, comma 9 del CCNL del 6.7.1995.

### **Quesito:**

**D33. Quand'è che la malattia interrompe le ferie?**

### **Risposta:**

Ai fini dell'interruzione del godimento delle ferie, l'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 richiede che intervenga una malattia di durata superiore a 3 giorni (quindi almeno 4) o che abbia comportato il ricovero ospedaliero.

**Quesito:**

**D29. Le ferie possono essere interrotte per la fruizione di permessi per lutto?**

**Risposta:**

L'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 prevede come sola ipotesi di interruzione delle ferie in godimento da parte del dipendente esclusivamente quella della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

**Quesito:**

**E16. E' possibile interrompere le ferie con un permesso per particolari motivi personali o con un permesso per donazione sangue?**

**Risposta:**

Il CCNL del 6.7.1995 prevede che solo la malattia (art. 18, comma 14) e le sopravvenute esigenze di servizio (art. 18, comma 11) possano giustificare una interruzione delle ferie"; negli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente. Per la maternità ci sembra utile ricordare la disciplina contenuta nell'art. 22, comma 6, (richiamato anche nell'art. 34, comma 6) del D. Lgs. 151/2001 che dispone: "le ferie ....non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità".

**Quesito:**

**D19. Quali sono le condizioni che consentono il pagamento delle ferie non godute? Come comportarsi di fronte ad un accumulo consistente di ferie non fruiti negli anni precedenti?**

**Risposta:**

Secondo la disciplina contenuta nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 il pagamento sostitutivo delle ferie può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e relativamente a quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio. Su tale disciplina di base si è innestata la previsione dell'art.7del CCNL del 13.5.1996, che relativamente al preavviso, stante il divieto di assegnazione delle ferie durante tale periodo, prevede il pagamento delle stesse. Il comma 8 di tale articolo, dello stesso CCNL del 13.5.1996, prevede, poi, che in caso di decesso del dipendente l'amministrazione debba ugualmente corrispondere agli eredi, nell'ambito di compensi ad essi spettanti, anche la somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

Cogliamo l'occasione per due ulteriori precisazioni. Già nel vigore del precedente testo del D.Lgs.n.29/1993, ma a maggior ragione dopo l'avvenuto completamento del processo di privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico ad opera dei DD.Lgs.n.80/1998 e n.387/1998, l'attività di gestione del personale non costituisce più attività amministrativa e non richiede quindi determinate amministrative e delibere di giunta. Essa, infatti, in base all'art.4, comma 2, del nuovo testo del D.Lgs.n.29/1993, (deve intendersi ora riferito all'art. 5, comma 2 D. Lgs. 165/2001) rientra tra quelle ricondotte alla esclusiva competenza del dirigente ("del responsabile del servizio, in caso di enti privi di dirigenza") che vi provvede con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e, quindi, con atti di diritto privato.

Inoltre, con specifico riferimento all'istituto delle ferie, riteniamo opportuno evidenziare che i profili esposti devono considerarsi aspetti patologici della disciplina dello stesso. Infatti, occorre ricordare che nella vigente regolamentazione, fermo restando la necessità di assicurare la fruizione del diritto da parte del dipendente, l'ente, in base, alle previsioni dell'art.18 è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie. Tale aspetto assume particolare rilievo anche nei casi in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio. Quindi, l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente.

L'art.2109 codice civile espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L' applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del

piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

**NOTA BENE:** I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001.

## **FUNZIONI DI GIUDICE ONORARIO**

c.c.n.l. 22.1.2004

Art. 20

*Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario*

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 (D.M. 7 luglio 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 settembre 2000, (vedi articolo ASPETTATIVA9 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.

## **FUNZIONI DI PUBBLICO MINISTERO**

c.c.n.l. 22.1.2004

Art. 18

*Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero*

Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 274 del 28 agosto 2000 (disposizioni sulla competenza penale del giudice di pace), ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

## **INFORTUNI SUL LAVORO**

c.c.n.l. 6 luglio 1995

### Art. 22

#### *Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. (vedi articolo MALATTIA). In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)

## **MALATTIA**

(C.C.N.L. 6 luglio 1995)

Si illustra con una tabella esemplificativa il trattamento contrattuale della malattia per i dipendenti pubblici:

DIPENDENTE NON IN PROVA a tempo indeterminato:

1. diritto conservazione del posto per 18 mesi (si sommano tutte le malattie degli ultimi tre anni precedenti l'episodio morboso in corso);
  - retribuzione al 100% per i primi 9 mesi;
  - retribuzione al 90% per ulteriori 3 mesi;
  - retribuzione al 50% per i restanti 6 mesi;
  - non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio
2. Può essere concesso un ulteriore periodo, dopo i precedenti 18 mesi, di altri 18 mesi, previo accertamento delle condizioni di salute da parte del datore di lavoro tramite un medico competente.
  - nessuna retribuzione per tutti i 18 mesi.
3. Particolare agevolazioni per soggetti affetti da patologie gravi che necessitano di terapie salvavita quali emodialisi, chemioterapie, terapie contro l'AIDS.
4. Comunicazione tempestiva (all'inizio dell'orario di lavoro del giorno della malattia) all'ufficio di appartenenza e consegna entro due giorni del certificato medico al datore di lavoro.
5. Visita fiscale sin dal primo giorno e obbligo di presenza a casa dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, anche domeniche o festivi. Obbligo di presenza anche nei casi di autorizzazione del medico ad uscire, tranne nei casi di visite mediche documentate da comunicare preventivamente al datore di lavoro.
6. Comunicare al datore di lavoro tempestivamente il luogo di dimora durante la malattia, se diverso dalla propria residenza.

DIPENDENTE tempo determinato:

1. diritto di conservazione del posto sino alla fine del contratto, non può essere superiore.
  - Periodi retributivi come dipendente a tempo indeterminato ma da calcolare in base al periodo lavorato.

Art. 21

### *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. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il

consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4-bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

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

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.( in fondo all'articolo)

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 2 non sono retribuiti.

7-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a), del presente articolo.

8. L'assenza per malattia 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, salvo comprovato impedimento.

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

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

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

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. 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'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La

presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto (anno 1995), nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data.

Tabella n. 1 allegata al C.C.N.L. 6 luglio 1995  
Salario accessorio spettante in caso di malattia:

Istituti C.C.N.L.	Indennità di turno	Reperibilità	Maneggio valori	Maggiorazioni lavoro ordinario etc.	Indennità vigilanza, educative	Assegno per il nucleo familiare
assenze malattia sup.15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI

*Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato*

*Stralcio dell'art.16 del C.C.N.L. 6 luglio 1995*

Al personale assunto a tempo determinato:

– in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 (Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria). I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 21, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiori a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. 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. 21

**Trattamento economico delle assenze.**

Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento, regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della legge n. 638/1983, (Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria) richiamato nel testo dell'art. 16 del CCNL, qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996.

Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso.

Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale:

nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sestimi) al 50%.

Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita. Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

## MATERNITÀ e CONGEDI DEI GENITORI

Si illustra con una tabella esemplificativa il trattamento contrattuale della maternità e dei congedi dei genitori per i dipendenti pubblici:

<p><b>ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO DELLE DONNE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>due mesi precedenti la data presunta del parto oppure, solo con certificazione medica e su richiesta della donna, un mese precedente la data presunta del parto;</li> <li>nel periodo tra la data presunta del parto ed il parto effettivo;</li> <li>tre mesi dopo il parto oppure quattro mesi solo nel caso che la madre si sia assentata dal lavoro soltanto un mese precedente il parto;</li> <li>in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni non goduti sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.</li> <li>Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio: in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</li> </ol> <p><b>RETRIBUZIONE</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Per tutti i periodi sopra indicati spetta la retribuzione al 100% compreso la retribuzione di posizione e la produttività anche nel caso del padre.</li> </ol> <p><b>DOCUMENTAZIONE</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>prima dell'astensione obbligatoria la madre deve presentare il certificato medico indicante la data presunta del parto;</li> <li>Entro 30 giorni dalla nascita del figlio deve essere presentato il certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva.</li> </ol>			
<p><b>ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO DELLA MADRE E/O DEL PADRE</b> Decorre dopo l'astensione obbligatoria illustrata nel capitolo precedente come segue:</p>			
<p><b>MOTIVI</b> aspettativa facoltativa sino ad 8 anni di vita del bambino per un massimo di DIECI mesi totali per entrambi i genitori, utilizzabili nelle tre modalità indicate sulle colonne a fianco. Sono elevati a 11 mesi totali in caso si astenga il padre per almeno 3 mesi.</p>	<p><b>MESI SPETTANTI</b> 1) max 6 mesi, anche frazionati, per la madre dopo il congedo obbligatorio (tre mesi dopo parto)</p>	<p><b>RETRIBUZIONE</b> Fino a tre anni del figlio: primi 30 giorni retribuiti al 100% (se non già utilizzati dall'altro genitore); 5 mesi retribuiti al 30%. Periodi ulteriori retribuiti al 30% solo in determinate condizioni di reddito.</p>	<p><b>Documentazione</b> Richiesta al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di astensione. Spetta anche in caso l'altro genitore non ne abbia diritto (casalinga o lavoratore autonomo)</p>
	<p>2) max 6 mesi, elevabili a 7 in caso chiedo almeno 3 mesi, anche frazionati, per il padre dopo la nascita del figlio</p>	<p>Fino a tre anni del figlio: primi 30 giorni retribuiti al 100% (se non già utilizzati dall'altro genitore); 5 mesi retribuiti al 30%. Periodi ulteriori retribuiti al 30% solo in determinate condizioni di reddito</p>	<p>Richiesta al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di astensione. Spetta anche in caso l'altro genitore non ne abbia diritto (casalinga o lavoratore autonomo)</p>
	<p>3) max 10 mesi anche frazionati in presenza di un solo genitore</p>	<p>Fino a tre anni del figlio: primi 30 giorni retribuiti al 100%; 5 mesi retribuiti al 30%. Periodi ulteriori retribuiti al 30% solo in determinate condizioni di reddito</p>	<p>Richiesta al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di astensione.</p>

<b>RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE E/O DEL PADRE</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Due periodi di riposo durante la giornata, anche cumulabili, di 1 ora ciascuno sino ad un anno di vita del bambino. Il riposo è uso solo in caso di orario inferiore a 6 ore lavorative.</li> <li>• Spetta anche al padre in caso la madre non ne usufruisca.</li> <li>• Sono retribuiti al 100%</li> </ul>			
<b>MALATTIA DEL FIGLIO</b>			
Malattia del figlio sino a tre anni	Nessun limite di tempo	30 giorni per anno solare alternativamente per i genitori, retribuiti al 100%, nessuna retribuzione per i successivi periodi	Spetta anche in caso l'altro genitore non ne abbia diritto (casalinga o lavoratore autonomo)
Malattia del figlio da tre sino ad otto anni,	5 giorni lavorativi all'anno alternativamente tra i due genitori	Nessuna retribuzione	Spetta anche in caso l'altro genitore non ne abbia diritto (casalinga o lavoratore autonomo)

art. 17

*C.C.N.L. 14 settembre 2000*

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella ex legge n. 1204/1971 (tutela della maternità e paternità ora sostituita dal D.Lgs.n.151 del 26 marzo 2001), come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 (legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne) e n. 53/2000 (Legge per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città)

2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della ex legge n. 1204/1971 (ora D.Lgs.n.151/2001) e della legge n. 903/1977 (legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne) si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000 (Legge per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città).

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

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

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

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 (astensione obbligatoria) e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4, della ex legge n. 1204/1971(sostituito dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità e paternità), 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 precedente comma 5 (vedi nella tabella all'inizio dell'articolo alla voce malattia del bambino).

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della ex legge n. 1204/1971, (ora art.32 del D.Lgs.n.151/2001-*astensione facoltativa*) la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della ex legge n. 1204/1971, (ora art.39 del D.Lgs.n.151/2001-indicato in fondo al presente articolo) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 16 (D.Lgs.26 marzo 2001 n.151)

*Divieto di adibire al lavoro le donne*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 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 gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 20 (D.Lgs.26 marzo 2001 n.151)

*Flessibilità del congedo di maternità*

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

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 (D.Lgs.26 marzo 2001 n.151)

*Documentazione*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. 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.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

8. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.

9. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

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

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

12. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 10 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4, della legge n. 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 11.

13. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 11 e 12, 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.

14. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

15. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 13, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

16. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.<sup>(7)</sup>

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

18. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613, per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

19. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

## Art. 32

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

### *Congedo parentale*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto 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, (Legge sulla tutela della maternità-vedi MATERNITA') 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) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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 periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

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

Art. 34

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

*Trattamento economico e normativo*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. (Per i dipendenti pubblici vi è una condizione di miglior favore espressa dall'art.19 del ccnl 6.7.1995 indicato di seguito).

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

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie (per i dipendenti pubblici i primi trenta giorni sono computati per le ferie e retribuiti per intero) e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 39.

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

*Riposi giornalieri della madre*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

*Riposi giornalieri del padre*

(ex legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 47

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

*Congedo per la malattia del figlio*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

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. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
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

(D.Lgs.n.151 del 26.3.2001)

*Trattamento economico e normativo*

(ex legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie (per i dipendenti pubblici i primi trenta giorni sono computati per le ferie e retribuiti per intero) e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 6-bis. Legge n. 903/1977

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 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 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15 (ora D.P.R.n.445/2000 norme sulla semplificazione amministrativa)

#### **Quesito:**

**E' possibile interrompere il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) con il permesso per matrimonio?**

#### **Risposta:**

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt.16 e ss. del D.Lgs.151/2001 e successive modifiche (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt.32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art.22, comma 6 del D.Lgs.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo ...".

## PAUSE

(D.Lgs. n.66 del 8 aprile 2003)

Il presente articolo non si applica:

"agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali" modifiche apportate con il D. Lgs. 19.7.2004 n. 213

Art. 8

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 R.D. 10/9/1923 (\*), n.1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 (\*1) e successive integrazioni.

### **Circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.**

#### Pausa per alcune particolari attività

I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, ad una pausa stabilita, nelle modalità, dalla contrattazione collettiva. Qualora nulla disponga la contrattazione collettiva, questi lavoratori, hanno diritto a 15 minuti di pausa ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro, Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

Il periodo di pausa di cui all'art. 8 è assorbito da quello appena indicato quando quest'ultimo comporti una interruzione dell'attività lavorativa e non consista in un cambiamento dell'attività.

(\*) L'articolo 5 recita così: "Non si considerano come lavoro effettivo:

1. i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
2. il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

3. Le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

I riposi normali, perché possano essere detratti dal computo del lavoro effettivo, debbono essere prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art. 12.

È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivano da causa di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate fra i datori di lavoro e i loro dipendenti, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e le norme per tali prolungamenti risultino dai patti di lavoro."

(\*1) L'articolo 4 così dispone: ". Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro prescritta dall'articolo 1 del Regio decreto-legge:

1. i riposi intermedi;

2. il tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno in conformità delle consuetudini locali;
3. il tempo necessario per le martellature della falce salvo patto contrario."

## **PERMESSI BREVI**

C.C.N.L. 6 luglio 1995

Art. 20

### *Permessi brevi*

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero\*, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

\* Esempio di calcolo della metà dell'orario di lavoro:

- Orario di lavoro giornaliero di 7 ore: il permesso non può essere superiore a tre ore e mezza nella giornata.
- Orario di lavoro giornaliero di 6 ore di cui 4 ore consecutive: il permesso non può essere superiore a tre ore nella giornata.
- Orario di lavoro giornaliero di 4 ore consecutive: il permesso non può essere superiore a due ore nella giornata.
  - Orario di lavoro giornaliero di 3 ore: il permesso non può essere concesso.

## PERMESSI RETRIBUITI

La materia è abbastanza complessa, si fornisce di seguito una breve semplificazione dei permessi spettanti ai dipendenti elencando successivamente le fonti normative che li disciplinano per una corretta lettura.

<b>MOTIVI</b>	<b>GIORNI SPETTANTI</b>	<b>DOCUMENTAZIONE</b>
Concorsi ed esami	8 giorni retribuiti al 100% limitatamente allo svolgimento delle prove	Certificato di partecipazione alle prove
Lutti del coniuge, dei parenti ed affini, grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente (per la spiegazione dei gradi di parentela vedi PARERE ARAN in fondo articolo)	3 giorni <b>lavorativi</b> retribuiti al 100% (sono esclusi dal conteggio i giorni festivi e non lavorativi) anche frazionabili in ore previo accordo, da usufruire entro 7 giorni dall'evento	Decesso: certificato di morte o dichiarazione sostitutiva  Grave infermità: certificazione medica entro 5 giorni dal rientro in servizio,
Matrimonio	15 giorni retribuiti consecutivi al 100% - non necessariamente decorrenti dalla data del matrimonio	Certificato di matrimonio o dichiarazione sostitutiva
<b>Personali e familiari compresa la nascita di figli</b>		
3 giorni retribuiti al 100%:	<b>MOTIVI:</b> 1) per visite mediche del dipendente e ricovero ospedaliero o visite mediche del coniuge, convivente, figli, genitori, fratelli e suoceri per la durata del ricovero o dell'assistenza comunque non oltre 3 giorni (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 2) nascita figli 3) colloqui di lavoro con altri datori di lavoro (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 4) impegni legali anche di familiari dello stesso nucleo familiare (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 5) trasloco del dipendente (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 6) incendi, furti, allagamenti presso la dimora del dipendente (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 7) calamità naturali (valido solo per dipendenti Comune di Truccazzano) 8) altri permessi da valutare dal Responsabile del servizio.	
	<b>DOCUMENTAZIONE</b> Tutti i permessi devono essere documentati.	

Art. 19 (C.C.N.L. 6 luglio 1995)

### *Permessi retribuiti*

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento.
  
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

#### Art. 4

(Legge 8 marzo 2000, n. 53)

##### *Congedi per eventi e cause particolari*

(negli Enti Locali la materia è trattata nel precedente articolo e confermata a livello nazionale nel presente articolo, pertanto in caso di lutto i permessi non si sommano 3 giorni derivanti dal precedente articolo+3 giorni derivanti da questo articolo, bensì sono confermati 3 giorni).

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.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

#### **DECRETO MINISTERIALE 21 luglio 2000, n. 278**

#### **Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari**

##### **Art. 1. *Permessi retribuiti***

**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 stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 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.

**5.** I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.*

##### **Art. 3. *Documentazione***

**1.** La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d),(vedi articolo ASPETTATIVA) 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.(vedi articolo ASPETTATIVA)

**2.** Quando l'evento che dà titolo al permesso o 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.

**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 stato accertato il venir 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.

**5.** Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

#### **PARERI ARAN :**

##### **Quesito:**

**E11. Quali ipotesi luttuose danno titolo ai permessi previsti dall'art. 19?**

##### **Risposta:**

Le indicazioni dell'articolo 19 sono tassative e quindi solo il lutto per coniuge, per parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) e affine entro il primo grado (suoceri, nuore, generi) danno luogo a tali permessi. Relativamente al caso del lutto occorre tenere presente anche l'ipotesi del decesso del convivente del dipendente introdotta ex novo dall'art. 18 del CCNL del 14.9.2000. Per stabilire il grado di parentela o di affinità occorre fare riferimento alle disposizioni del codice civile. Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente. Poiché tale ipotesi è limitata al decesso del convivente, si deve senza dubbio escludere che possa essere concesso il permesso per lutto nell'ipotesi di decesso del padre del convivente della dipendente.

##### **Quesito:**

**E 34. Da quando si avvia la fruizione dei permessi per matrimonio?**

##### **Risposta:**

La attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

L'espressione "in occasione del matrimonio" stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; ne consegue che i due eventi devono realizzarsi in modo che il periodo di fruizione possa essere giustificato dalla "occasione" del matrimonio. Tale necessario collegamento, anche se non significa che la giornata del matrimonio deve essere sempre ricompresa nei quindici giorni di permesso, non può neanche comportare che la relativa fruizione sia del tutto svincolata dell'evento giustificativo. Come indirizzo pratico, ad esempio, riteniamo che in occasione di un matrimonio celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa), il permesso retribuito possa ragionevolmente decorrere dal lunedì successivo (prima giornata lavorativa).

### **E 3. E' possibile fruire ad ore dei permessi retribuiti?**

#### **Risposta:**

La mancanza di una espressa previsione normativa non consente la fruizione ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione, espressamente prevista, per i destinatari della legge n.104 del 1992 relativa ai portatori di handicap.

#### **Quesito:**

**E 88. Il dipendente che chiede di usufruire dei permessi di cui all'art. 19 , comma 2 del CCNL 6/7/1995, deve obbligatoriamente giustificare tale richiesta e produrre documentazione? Il datore di lavoro è obbligato alla concessione?**

#### **Risposta:**

Certamente il lavoratore deve motivare la richiesta di fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. Anzi, si può dire che dovrebbe avere un interesse primario a motivare e giustificare tale richiesta nel modo più ampio possibile.

Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il datore di lavoro pubblico non è obbligato a concedere il permesso, potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenuti prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

**Appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso.**

### **Ulteriore disciplina dei permessi ex art. 19 C.C.N.L. 6 luglio 1995**

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDO SOLO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI TRUCCAZZANO:

#### **ARTICOLO 26**

##### **REGOLAMENTAZIONE PERMESSI RETRIBUITI**

In relazione ai permessi previsti dall'art. 19 comma 2 del CCNL 6.7.1995 sono concessi permessi retribuiti, frazionabili in ore, nel limite annuo di tre giornate pari a 21 ore stabilito dal suddetto contratto per le seguenti tipologie di particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati:

- Nascita figli;
- Ricovero ospedaliero, assistenza o comunque esami clinici o grave stato di salute per cui il medico ritenga necessaria l'assistenza di coniuge, convivente, figli, genitori, fratelli e suoceri per la durata del ricovero o dell'assistenza e comunque non oltre i 3 giorni annui;
- Eventuali colloqui di lavoro con datori diversi dall'Ente di appartenenza del dipendente;
- Impegni legali del dipendente o di appartenenti allo stesso nucleo familiare;
- Trasloco del dipendente;
- Incendi, allagamenti, furti subiti presso la dimora del dipendente;
- Calamità naturali.

I permessi potranno essere richiesti per altri motivi personali o familiari, non ricompresi tra le fattispecie indicate ed il Responsabile del servizio verificherà sulla base della documentazione presentata se la fattispecie rientra in quella prevista dall'art. 19 del C.C.N.L.

## PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP E PER I LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

Si illustra con una tabella esemplificativa il trattamento contrattuale dei permessi per l'assistenza a portatori di handicap.

<b>PERMESSO</b>	<b>GIORNI SPETTANTI</b>	<b>REQUISITI</b>
1) In situazioni di gravità (*): Madre o padre anche adottivi o affidatari in alternativa tra loro, sino a 3 anni del bambino non ricoverato in istituto	prolungamento astensione facoltativa fino a tre anni del bambino retribuiti al 30% (vedi articolo MATERNITA'-ASTENSIONE FACOLTATIVA) o in alternativa due ore giornaliere retribuite al 100% sino a tre anni del bambino	Si possono cumulare con i permessi parentali (vedi MATERNITA' -ASTENSIONE FACOLTATIVA) e permessi malattia del bambino, possono essere goduti anche se l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga, lavoratore autonomo etc.)
2) In situazioni di gravità (*): Genitori anche adottivi o affidatari, parenti o affini entro il terzo grado (*1) conviventi, che assistono persona o figlio dopo i tre anni di età e sino a 18 anni non ricoverato in istituto - in alternativa tra loro	3 giorni mensili retribuiti al 100% anche continuativi e solo per dipendenti Enti Locali sono frazionabili in ore (18 mensili) e non riducono le ferie né la 13°	Deve esserci la convivenza con il disabile e possono essere goduti anche se l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga, lavoratore autonomo etc.) Si possono cumulare con i permessi parentali (vedi MATERNITA'-ASTENSIONE FACOLTATIVA) e permessi malattia del bambino
3) In situazioni di gravità(*): Genitori anche adottivi, parenti o affini entro il terzo grado (*1), conviventi, che assistono persona o figlio dopo i 18 anni non ricoverato in istituto - in alternativa tra loro	3 giorni mensili retribuiti al 100%, anche continuativi, riducono le ferie e la 13°	Deve esserci la convivenza con il disabile, se non c'è convivenza l'assistenza al disabile deve essere continuativa ed esclusiva e non possono essere goduti se l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga, lavoratore autonomo etc.) salvo casi specifici indicati al punto 1
4) In situazioni di gravità (*): genitori anche adottivi, o in caso della loro scomparsa fratelli o sorelle conviventi che assistono persona o figlio disabile in alternativa tra loro	Aspettativa fino a due anni retribuita come ultimo stipendio in godimento (vedi Articolo ASPETTATIVA - per eventi e cause particolari)	IN ALTERNATIVA con l'astensione facoltativa (punto n. 1).L'aspettativa si applica in caso di handicap grave accertato da almeno cinque anni e in assenza di ricovero a tempo pieno presso un istituto specializzato.
5) In situazione di gravità (*) Maggioreenne disabile	due ore di permesso giornaliero retribuito al 100% (l'ora e' una in caso di orario inferiore a sei ore giornaliere), ovvero, in alternativa, tre giorni di permesso mensile retribuiti al 100%, anche continuativi.	
<b>DOCUMENTAZIONE</b>		
1)Certificazione rilasciata dalla Asl competente che attesti la gravita' dell'handicap; 2)Certificato di stato di famiglia; 3)Dichiarazione di responsabilita' che il coniuge lavoratore non usufruisca delle stesse agevolazioni		

(\*) La situazione di gravità è accertata da apposite commissioni delle ASL

(\*1) genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio, zio,- gli affini sono i parenti del coniuge (Il grado di affinità è il medesimo che il coniuge ha con il proprio parente: ad es. il grado di affinità suocero/nuora o suocera/genero è di 1° grado; quello tra cognati è di 2° grado e così via. Si sottolinea che gli affini di un coniuge non sono affini tra loro: così ad esempio la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima.)

### **punto 1**

motivi rilevanti per dichiarare l'impossibilità di altro familiare (anche genitore) non lavoratore e unico soggetto in grado di prestare assistenza al disabile:

grave malattia;
presenza in famiglia di più di tre minorenni;
presenza in famiglia di un bambino di età inferiore a 6 anni;
necessità di assistenza anche in ore notturne e anche da parte del soggetto lavoratore;
manca di patente di guida;
motivi di carattere sanitario;
riconoscimento da parte dell'INPS o di altri enti pubblici di pensioni che presuppongono una incapacità lavorativa pari al 100%;
riconoscimento da parte dell'INPS o di altri enti pubblici di indennità che individuano una infermità superiore ai 2/3;
età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);
infermità temporanea per i periodi di ricovero giornaliero;
età superiore ai 70 anni in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta

*Legge 5 febbraio 1992, n. 104*

*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.*

art.33 - La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 (gli accertamenti sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'ex articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (tutela della maternità e paternità), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata ex legge n. 1204 del 1971 (tutela della maternità e paternità), si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo ex articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne).

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

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.

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.

Art. 42.

*Riposi e permessi per i figli con handicap grave*

*(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)*

**3.** Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Legge per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

**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.

**5.** La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

**6.** I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art.19

*(C.C.N.L. 6 luglio 1995)*

*Permessi retribuiti*

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate) non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi (per i commi precedenti vedi articolo PERMESSI RETRIBUITI), non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

(Circolare 16.11.2000 n.14 Dipartimento Funzione pubblica interpretativa della Legge n. 53/2000)

9.1 Il legislatore del provvedimento in questa sede analizzato, ha inteso ampliare le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate" a beneficio di coloro i quali prestano assistenza continuativa in via esclusiva a portatori di handicap in situazioni di gravità.

9.2 L'assistenza continuativa in via esclusiva prestata al familiare disabile, non convivente, deve essere interpretata nel senso che il lavoratore che intenda avvalersi di detto beneficio, sia

l'unico soggetto in grado di assicurare, sulla base del soddisfacimento di un criterio logistico e nell'arco temporale di riferimento, il proprio supporto nei confronti del portatore di handicap.

9.3 Il dipendente che intenda avvalersi dei benefici in questione, oltre a produrre la certificazione medica di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, attestante lo stato di handicap grave di cui è affetto il familiare disabile, deve rendere una dichiarazione, anche autocertificata, con la quale attestare il possesso delle prescritte condizioni.

9.4 Per quanto attiene alla fruizione dei permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, giova sottolineare che continuano ad essere retribuiti, ai sensi e per gli effetti della legge 27 ottobre 1993, n. 423, che ha modificato in sede di conversione l'art. 3-ter del decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324. In riferimento al trattamento giuridico ed economico, si rinvia alla contrattazione collettiva di comparto.

9.5 Ai fini del trasferimento del lavoratore dipendente nella sede dove risiede il disabile cui deve essere assicurata assistenza continuativa, non è più elemento vincolante il requisito della convivenza con il portatore di handicap.

9.6 I permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono concessi al dipendente esso stesso disabile, alternativamente, sulla base delle reali necessità che lo stesso intende soddisfare.

9.7 Lo scrivente Dipartimento, in passato, si è pronunciato con propri pareri, dando un'interpretazione letterale dell'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, intendendo così agevolare la condizione dei lavoratori portatori di handicap, mediante la concessione cumulativa dei benefici di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo di legge.

9.8 Con l'intervento del legislatore, che ha modificato tale disposizione della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ponendo in essere un'interpretazione autentica della stessa, non vi sono dubbi sulla fruibilità alternativa, anche frazionata, dei benefici in questione.

9.9 Per quanto non modificato dalla legge n. 53/2000, continuano ad applicarsi le istruzioni precedentemente diramate.

## PREAVVISO

Art. 39

C.C.N.L. 6 luglio 1995

*Termini di preavviso*

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122(\*vedi fondo pagina) del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a quindici giorni secondo la tabella n.1 allegata al presente contratto.

Tabella n. 1 allegata al C.C.N.L. 6 luglio 1995

Salario accessorio spettante in caso di malattia:

Istituti C.C.N.L.	Indennità di turno	Reperibilità	Maneggio valori	Maggiorazioni lavoro ordinario etc.	Indennità vigilanza, educative	Assegno per il nucleo familiare
assenze malattia sup.15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI

(\*)Art. 2122 del Codice Civile - Indennità in caso di morte

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.(1)

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

**(1)La Corte Costituzionale con sentenza 19 gennaio 1972 n. 8 ha dichiarato il terzo comma costituzionalmente illegittimo nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui all' articolo in esame.**

## **RIPOSO COMPENSATIVO**

### **Riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo coincidente con il giorno settimanale di riposo (in genere la domenica)**

1. diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e non oltre due mesi e pagamento di una maggiorazione oraria del 50% pari alle sole ore effettivamente rese (la maggiorazione **non** corrisponde ad un'ora di lavoro straordinario bensì alla sola differenza del 50% calcolata su un'ora di retribuzione oraria normale)(\*);
2. Nel caso la prestazione resa in giorno festivo superi le ore di servizio normalmente stabilite dall'organizzazione dell'Ente (6 ore o 7 ore) le ore eccedenti sono considerate ore di lavoro straordinarie e liquidate come tali ma non danno diritto ad equivalente riposo compensativo.
3. Il riposo compensativo, pertanto, non potrà mai eccedere il normale orario di lavoro stabilito dall'Ente (6 ore o 7 ore) e deve essere pari alle ore rese (prestazione di lavoro di 4 ore, spetterà un riposo compensativo di 4 ore).

(\*) Esempio: retribuzione di un'ora diurna normale (non straordinario) pari ad € 8,00\*50%= € 4,00

Il dipendente ha diritto al pagamento di € 4,00 per ogni ora

### **Riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale (in genere NON la domenica)**

IN ALTERNATIVA, e su richiesta del dipendente, o riposo compensativo pari alle ore rese oppure pagamento del compenso per ore di lavoro straordinario festivo;

### **Riposo compensativo per attività prestata in giorno feriale (per lavoratori con orario su 5 giorni lavorativi)**

IN ALTERNATIVA, e su richiesta del dipendente, o riposo compensativo pari alle ore rese oppure pagamento del compenso per ore di lavoro straordinario diurno (non festivo).

### **ATTIVITA' IN OCCASIONE DELLE CONSULTAZIONI ELETTORALI O REFERENDARIE**

#### **Riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo coincidente con il giorno settimanale di riposo (in genere la domenica)**

1. diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e non oltre due mesi e pagamento del compenso per ore di lavoro straordinario festivo;
4. Il riposo compensativo non potrà mai eccedere il normale orario di lavoro stabilito dall'Ente (6 ore o 7 ore) e deve essere pari alle ore rese (prestazione di lavoro di 4 ore, spetterà un riposo compensativo di 4 ore).

Esempio: il dipendente lavora 4 ore nella giornata di domenica:

ha diritto al riposo di 4 ore da fruirsi entro 15 giorni + la liquidazione di 4 ore di compenso per lavoro straordinario festivo

#### **Riposo compensativo per prestazioni di lavoro straordinario**

Su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario, autorizzate, possono essere utilizzate per riposo compensativo, senza corresponsione di alcuna maggiorazione oraria.

### **1. Riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo**

Art. 24

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Art. 39

*C.C.N.L. 14 settembre 2000*

*Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali*

Commi 1 e 2 omissis

3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate.

Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.

**PARERI A.R.A.N.**

**Quesito:**

**W53. La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata?**

**Risposta:**

Riteniamo non vi possano essere dubbi: la festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista **non comporta alcun diritto** al recupero della giornata di riposo.

**Quesito:**

**W42. L'Aran ritiene (v. risposta a quesito P6) che debba riconoscersi il diritto ad una giornata di riposo compensativo al responsabile di una delle posizioni organizzative previste dagli artt. 8 e ss. del CCNL sul sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999 che sia chiamato al lavoro nella giornata di riposo settimanale. Questa regola è estensibile, per analogia, anche al caso di prestazione resa nella giornata non lavorativa del sabato?**

**Risposta:**

Siamo del parere che il nostro orientamento a riconoscere, in ogni caso, il giorno di riposo compensativo anche al lavoratore responsabile di una posizione organizzativa cui siano state richieste prestazioni lavorative nel giorno di riposo settimanale, non possa essere esteso anche al caso in cui lo stesso lavoratore abbia lavorato nella giornata del sabato. La prima situazione verte sul riconoscimento di un diritto costituzionalmente garantito (riposo settimanale) la cui violazione potrebbe essere anche causa di responsabilità da parte del datore di lavoro; analoga rilevanza non può essere in alcun modo attribuita alla giornata non lavorativa del sabato.

Diversamente si vanificherebbe il principio contrattuale secondo il quale la retribuzione di posizione e di risultato compensa tutte le prestazioni lavorative del dipendente interessato ivi comprese quelle del lavoro straordinario

**Quesito:**

**W41. Il riposo compensativo sancito dall'art. 16 del CCNL del 5/10/2001 (straordinario elettorale) entro quali termini deve essere fruito?**

**Risposta:**

Evidenziamo che in assenza di una specifica disciplina contrattuale (non necessaria) i termini per la fruizione del riposo compensativo possono essere correttamente concordati con il competente dirigente che deve autorizzare la fruizione dei riposi compensativi in considerazione alle

prioritarie esigenze di servizio.  
Il riposo compensativo riduce il "debito orario settimanale" per cui se, ad esempio il lavoratore interessato deve beneficiare di un riposo compensativo di 6 ore, nella settimana di fruizione dovrà espletare solo le restanti 30 ore d'obbligo.

**Quesito:**

**W18. Come deve essere interpretata la disciplina del riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL dell'1.4.2000? Spetta in ogni caso una intera giornata?**

**Risposta:**

In tutti i casi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore deve essere riconosciuta una giornata completa di riposo compensativo solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente a quella prevista come obbligo nella giornata scelta per la compensazione. In tal senso depono l'art.24, comma 1, del CCNL dell'1.4.2000, nella parte concernente il compenso da corrispondere al lavoratore, che, letto in connessione ai contenuti della dichiarazione congiunta n.12, stabilisce il principio che al lavoratore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b). In tal modo, dunque, attraverso il riferimento alla retribuzione oraria, le parti hanno inteso chiarire che, ai fini della determinazione del compenso, nel caso di lavoro nel giorno di riposo settimanale, occorre prendere in considerazione e remunerare solo le ore di effettiva prestazione lavorativa.

Pertanto, sarebbe sicuramente contraddittorio ritenere che nella medesima ipotesi al lavoratore, da un lato si riconosce una retribuzione strettamente correlata alla quantità di lavoro prestato, e dall'altro gli si riconosce la possibilità di beneficiare di un'intera giornata di riposo compensativo, anche se la sua prestazione è stata inferiore ad una completa giornata lavorativa.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

La lettura interpretativa di cui sopra è stata confermata dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001.

## **2. Riposo compensativo per prestazioni di lavoro straordinario**

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

Art. 38

Commi precedenti omissis

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

## **3. Banca delle ore**

(C.C.N.L. 14 settembre 2000)

Art. 38-bis

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

## **PARERI A.R.A.N.**

**W56. Le ore di lavoro prestate dal personale turnista oltre il normale orario di lavoro in turno vanno remunerate con l'indennità di turno, con il compenso per lavoro straordinario o con entrambi? L'indennità di turno spetta anche nelle giornate di riposo compensativo? In caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, spetta qualche maggiorazione?**

### **Risposta:**

Non è ben chiaro se per le ore di lavoro prestate "oltre il normale orario in turni" si intende corrispondere ai dipendenti l'indennità di turno più il compenso per lavoro straordinario.

Se così fosse, abbiamo avuto modo di chiarire che l'indennità di turno deve essere corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestate nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale, le prestazioni di lavoro straordinario devono essere compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi previste, diverse da quelle stabilite per le prestazioni effettuate in turno.

Sussiste, altresì, l'impossibilità di corrispondere l'indennità di turno nei giorni di fruizione del riposo compensativo concesso ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000

Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di turno "è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno" e questo dovrebbe già essere sufficiente per escludere che essa possa **essere corrisposta nelle giornate di riposo compensativo**. Questa conclusione è rafforzata, però, da un'ulteriore considerazione: se, come detto, l'indennità di turno compensa le sole ore di lavoro ordinario prestate nell'ambito del turno e in nessun caso può compensare le prestazioni di lavoro straordinario, non si vede perché essa

dovrebbe essere riconosciuta per le giornate di riposo compensativo fruite in sostituzione dello straordinario.

Abbiamo anche chiarito che in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, **non si deve corrispondere alcuna maggiorazione.** Tale è stata, del resto, la costante applicazione dell'istituto fin dal 1987, anche nel precedente regime del DPR 268. Tale regola trova applicazione, peraltro, ove si tratti di un riposo compensativo, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Diversa è la regolamentazione dei riposi compensativi e del pagamento delle maggiorazioni spettanti al lavoratore per le ore di straordinario retributive effettuate, ove trovi applicazione, invece, la particolare disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del medesimo CCNL del 14.9.2000.

#### **Quesito:**

**W39. Come deve essere valutata la giornata lavorativa resa nella festività del Santo Patrono?**

#### **Risposta:**

Riteniamo utile fornire i seguenti chiarimenti:

· la eventuale prestazione lavorativa effettuata da un dipendente, in via eccezionale, nella giornata festiva correlata alla ricorrenza del Santo Patrono, deve essere valutata secondo la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; nel concetto di "giorno festivo infrasettimanale" deve essere ricompreso, naturalmente, anche la eventuale festività del Santo Patrono, ove questa ricorrenza cada in giorno lavorativo infrasettimanale;

· il personale turnista che svolge il proprio ordinario lavoro settimanale in turno nella giornata festiva infrasettimanale correlata alla festività del Santo Patrono, deve essere compensato con la sola indennità di turno festivo ai sensi dell'art. 22 comma 5 del citato CCNL del 14.9.2000.

**W22. La disciplina dei riposi compensativi di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 può essere applicata anche al personale turnista?**

#### **Risposta:**

In relazione al quesito siamo del parere che:

- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000; (maggiorazione del 50% del compenso per le ore lavorate ed equivalente riposo compensativo);

- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario festivo);

- al personale che, per particolari esigenze di servizio, (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in giornata non lavorativa (normalmente il sabato, quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete, ai sensi dell'art. 24, comma 3, la normale valorizzazione delle ore effettivamente effettuate, vuoi ai fini del completamento dell'orario d'obbligo vuoi ai fini delle eventuali prestazioni straordinarie.

Al personale turnista, naturalmente, che ordinariamente, in base al turno assegnato, presta la propria attività nell'arco della settimana, spetta l'indennità di turno chiaramente disciplinata, per le varie tipologie di prestazioni (turno diurno, turno notturno, turno festivo e turno notturno-festivo), dall'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

La disciplina del citato art. 24, comma 1, può trovare applicazione anche nei confronti del personale turnista quando questo, in via eccezionale, sia chiamato a lavorare nella propria giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato. In tal caso, evidentemente, al lavoratore interessato non spetta l'indennità di turno, ma lo stesso ha diritto alla applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1 (compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo).

## **RIPOSO GIORNALIERO**

Art. 7

(D. Lgs. n.66 del 8 aprile 2003)

Il presente articolo non si applica:

“agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali” modifiche apportate con il D. Lgs. 19.7.2004 n. 213

1. Ferma restando la durata normale dell’orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro durante la giornata.

Esempio:

1 giorno pari a 24 ore di cui 11 ore consecutive dedicate al riposo, pertanto l’orario di lavoro + eventuali ore di lavoro straordinarie non potranno, di regola, superare 13 ore totali .

## RIPOSI SETTIMANALI

Art. 9

(D. Lgs. n. 66 del 8 aprile 2003)

Il presente articolo non si applica:

“agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali” modifiche apportate con il D. Lgs. 19.7.2004 n. 213

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 (vedi articolo RIPOSO GIORNALIERO).

Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 (riposo domenicale e settimanale).

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935 (Determinazione delle attività alle quali è applicabile l'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c).

Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

## **SCIOPERI BREVI**

Art. 44

C.C.N.L. 14 settembre 2000

*Trattenute per scioperi brevi*

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).del C.C.N.L. 14.9.2000.

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

### **Art. 21**

*(c.c.n.l. 14.9.2000)*

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 a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a)* il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6 luglio 1995 (vedi articolo MALATTIA); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b)* concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c)* riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d)* assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado (\*), ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal 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. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 14 (cumulo di aspettative, vedi articolo ASPETTATIVA) del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

(\* ) genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio, zio.