



UNIONE SINDACALE DI BASE VIGILI DEL FUOCO



Let. Amm. prot 27 del 02/03/2023

Alla Direzione Centrale per le Risorse Umane

Tramite:

l'Ufficio Relazioni Sindacali

OGGETTO: Assenze dal servizio del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Gentilissimi,

il 5 settembre 2003 con la nota prot. 6922, allegata alla presente, Codesta Direzione Centrale aveva divulgato a tutte le sedi la circolare relativa alle tipologie di assenze usufruibili dal personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

La circolare è stata, ed è tuttora, un validissimo strumento di consultazione da parte del personale e degli uffici territoriali; dopo vent'anni però necessita dei dovuti correttivi.

Pertanto, la scrivente O.S. chiede di procedere all'aggiornamento della suddetta circolare alla normativa vigente, in modo che possa continuare ad essere punto di riferimento dell'attività amministrativa di tutti gli uffici del Dipartimento.

In attesa di riscontro, si porgono cordiali saluti.

PER IL CONSIGLIO NAZIONALE
USB VVF
Fabio BONORA

USB VV.F – Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

www.vigilidelfuoco.usb.it - fax:06874597394 - vigilidelfuoco@usb.it - pec: vigilidelfuoco@pec.usb.it

Via dell'Aeroporto 129 – 00175 – ROMA – Centralino 0659640004

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

1

Roma, 5 settembre 2003

Prot. n. 6922

Circolare n.

Al Sig. Ispettore Generale Capo
SEDE

Ai Sigg. Direttori Centrali
LORO SEDI

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
Centrale Ispettivo
SEDE

Ai Sigg. Direttori Regionali,
Interregionali
LORO SEDI

Ai Sigg. Comandanti provinciali
dei vigili del fuoco
LORO SEDI

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
Coordinamento e Relazioni Esterne
SEDE

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
dell'Ispettore Generale Capo
SEDE

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
Affari Legislativi
SEDE

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
Pianificazione, Programmazione
e Valutazione
SEDE

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

2

Al Sig. Direttore dell'Ufficio Sanitario
S E D E

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
per la Sicurezza degli Uffici
Centrali del Ministero dell'Interno
S E D E

Al Sig. Direttore dell'Ufficio
per le Attività Sportive
S E D E

OGGETTO: Assenze dal servizio del personale del Corpo Nazionale del VVF.

A seguito delle disposizioni di legge intervenute a tutt'oggi e della stipula dei nuovi C.C.N.L. integrativi del 24 aprile 2002 e del 30 luglio 2002, si rende indispensabile un aggiornamento della disciplina delle assenze dal servizio mirato a fornire agli uffici in indirizzo linee comportamentali uniformi in merito allo svolgimento degli adempimenti connessi alla gestione della materia ed, altresì, ad introdurre aspetti di semplificazione e di snellimento per quanto attiene agli aspetti procedurali.

La presente circolare si propone di sostituire le precedenti emanate sull'argomento, fornendo, in tal modo una fonte unica in materia di assenze dal servizio.

Le principali innovazioni investono la materia dei congedi fruibili dai genitori, regolamentata dal D.Leg.vo n.151 del 26 marzo 2001 "*Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000, n.53*".

La norma, che tenta di rispondere alle istanze di maggiore flessibilità nell'organizzazione sociale, introduce nuove modalità e nuovi criteri di utilizzazione

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

3

dell'astensione obbligatoria, dell'astensione facoltativa, dei riposi giornalieri e dei permessi per malattia del bambino.

Innanzitutto si rileva che sono cambiati i destinatari della norma, mentre la legge 1204/1971 tutelava la "lavoratrice madre" la nuova norma introduce il concetto di "congedi dei genitori". Infatti, è prevista la possibilità di utilizzo indifferenziato dei congedi sia da parte della madre che del padre, salvo che nei casi in cui c'è un diretto collegamento con il parto.

Le novità introdotte vanno ad incidere notevolmente, pertanto, sulla materia delle assenze dal servizio, la cui gestione è stata decentrata alle SS.LL. a far tempo dal 5.4.1996, data di stipula del primo CCNL di categoria. Ciò ha reso necessario apportare importanti modifiche al programma informatizzato, provvedendo all'aggiornamento della procedura di gestione delle assenze.

Si ritiene opportuno, al fine di fornire indicazioni per l'applicazione uniforme della nuova normativa, diramare la presente circolare introducendo la trattazione delle assenze con l'indicazione del quadro normativo che ad esse si riferisce.

Vengono esaminati, innanzitutto, gli istituti riferiti ai c.d. congedi dei genitori individuati con il codice B; si prosegue, poi, con l'analisi delle assenze per malattia (cod. C), dei permessi (cod. A) ed infine delle aspettative (cod. D).

Si conferma la competenza della Direzione Centrale per le Risorse Umane in ordine alla concessione di periodi di aspettativa.

Si precisa che, nel testo della presente circolare viene fatto riferimento all'Ufficio del personale, con ciò intendendo le strutture che presso le Direzioni Regionali, i Comandi provinciali svolgono le attività connesse alla gestione delle assenze dal servizio del personale.

In attesa dell'istituzione di un apposito ufficio centrale, cui demandare la gestione delle assenze di tutto il personale in servizio presso questo Dipartimento, la stessa rimane affidata alla Direzione Centrale per le Risorse Umane per il personale in servizio

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

4

presso le strutture centrali, ed agli uffici amministrativi delle ex SCA e ex CSE per il personale in servizio presso uffici ubicati in tali strutture.

Cod. B1

INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO RISPETTO AL CONGEDO DI MATERNITA'

Normativa di riferimento:

Art. 17 D. Lgs. N° 151/2001

L'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi antecedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria per gravidanza può essere disposta dall'Ispettorato del Lavoro con specifico provvedimento.

L'astensione dal lavoro della dipendente decorrerà dalla data del suddetto provvedimento che ne è condizione essenziale.

Iter procedurale:

La dipendente è tenuta a comunicare l'assenza dal servizio al proprio ufficio all'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica. Nei tre giorni successivi la stessa farà pervenire un certificato medico e copia della ricevuta rilasciata dall'Ispettorato circa la presentazione della richiesta di interdizione anticipata dal lavoro.

L'ufficio di appartenenza della lavoratrice trasmetterà immediatamente tale documentazione nonché, quando ne verrà in possesso, copia del provvedimento di autorizzazione rilasciato dall'Ispettorato del Lavoro.

Trattamento Economico:

Intera retribuzione.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

5

Codd. B2 e B3

CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'

(ex astensione obbligatoria)

Normativa di riferimento

Artt. 16/31 D. Lgs. n°151/2001

Art. 10 C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Circ. INPS n° 43/2000, n° 53/2000, n° 109/2000 e n° 133/2000

Circ. INPDAP n° 49/2000

La durata complessiva del congedo di maternità (c.d. astensione obbligatoria) è fissata in cinque mesi: i due mesi antecedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i cinque mesi di astensione obbligatoria previsti. Vale a dire che i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

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-partum ed il periodo ante-partum, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Per avvalersi di tale facoltà la madre è tenuta a rientrare in servizio presentando un certificato medico che attesti la sua idoneità a riprendere il lavoro.

Eventuali giorni di assenza per malattia che intervengano in tale periodo saranno considerati come congedo per maternità computabili nel periodo complessivo spettante.

E' considerato parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Qualora il parto avvenga in data posticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione goduti in eccedenza non rientrano nel conteggio dei cinque mesi di cui al primo capoverso. Vale a dire che il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto è da considerarsi congedo di maternità ante-partum e non riduce il periodo post-partum.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni idonea documentazione attestante la data del parto.

Alla lavoratrice è concessa la possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, in modo da usufruire di un solo mese di astensione prima del parto e di quattro mesi successivamente. Per avvalersi di tale facoltà la lavoratrice dovrà presentare idonee certificazioni rilasciate da un ginecologo del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal Medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, nelle quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro. In mancanza dei suddetti certificati medici gli uffici di appartenenza non possono permettere alla lavoratrice di rimanere in servizio al fine di non incorrere nelle responsabilità previste dalla legge.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

6

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

Per avvalersi di tale diritto il padre lavoratore è tenuto a documentare le suddette condizioni; nel caso di abbandono è invece sufficiente una dichiarazione dello stesso padre resa ai sensi dell'art.47 della D.P.R. 28/12/2000 n° 445.

Iter procedurale:

La dipendente, tramite il proprio ufficio di appartenenza, dovrà presentare istanza all'Ufficio del personale, prima dell'inizio dell'assenza, unitamente al certificato medico di gravidanza contenente la data presunta del parto.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione di flessibilità dovrà far pervenire all'Ufficio del personale, all'inizio del settimo mese di gravidanza, la domanda corredata del certificato rilasciato dal ginecologo.

Nei 30 giorni successivi al parto dovrà essere documentata, nei modi di legge previsti, la nascita del figlio.

Nel medesimo termine di 30 giorni, in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, dovrà essere presentato un certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e la data in cui questo si è verificato. In caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti malattia.

Trattamento economico:

Intera retribuzione per l'intero periodo.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Alle lavoratrici con rapporto di lavoro part-time spetta l'intero periodo, 5 mesi continuativi, anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo.

CONGEDO DI MATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO

La possibilità di fruire dei tre mesi di astensione dal lavoro di cui all'art. 4 comma 1 – lettera c) della legge 1204/71 è estesa ai genitori adottivi o affidatari, i quali potranno avvalersene alternativamente, a condizione che il bambino/a non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età. Diversamente da quanto previsto per il padre naturale, l'astensione obbligatoria compete al padre adottivo anche in caso di rinuncia della madre adottiva lavoratrice autonoma o subordinata, oltre che in caso di affidamento esclusivo al padre ed in caso di morte, grave infermità, o abbandono della stessa madre.

In caso di adozione internazionale il diritto suddetto compete, giusto quanto previsto dall'art. 39 quater lettera a) della legge n° 184/83, a condizione che si tratti di "minore" e quindi fino al compimento del 18° anno di età.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

7

Cod.A24; Cod.A18

RIPOSI GIORNALIERI

Normativa di riferimento

Artt. 39/46 D.Lgs. n°151/2001

Art. 10 c. 2, lettera h) C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Art. 33 legge n° 104/92

Art. 20 legge n° 53/2000

Circ. INPS n° 109/2000

La **madre lavoratrice** ha diritto ad utilizzare, entro il primo anno di età del bambino i c.d. riposi per allattamento nella misura di due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è almeno di 6 ore e di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore.

Il diritto a tali riposi è esteso al **padre lavoratore**, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

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

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo dell'astensione obbligatoria o facoltativa.

Nell'ipotesi della lettera c) è riconosciuto al padre il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente" ma sia comunque una lavoratrice autonoma, libera professionista ecc...; è invece da escludere un diritto del padre ai riposi in questione quando la madre non svolga alcuna attività lavorativa, salvo l'ipotesi che la stessa risulti affetta da grave infermità.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati e le ore aggiuntive, fermo restando il limite complessivo, possono essere fruiti anche dal padre contemporaneamente alla madre.

Le ore aggiuntive (2 ore o 1 ora a seconda dell'orario giornaliero di lavoro) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione facoltativa della madre.

Iter procedurale:

La dipendente dovrà presentare la richiesta all'Ufficio del personale tramite il proprio ufficio di appartenenza.

Nel caso di raddoppio delle ore di allattamento a seguito di parto plurimo, è necessario che venga specificato se i riposi siano fruiti per intero dallo stesso genitore; nel caso la fruizione sia suddivisa tra entrambi i genitori lavoratori dipendenti, è necessaria l'attestazione del datore di lavoro dell'altro genitore circa i periodi di riposo effettuati.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

8

Qualora la richiesta dei riposi sia presentata dal padre lavoratore, è necessaria una dichiarazione di rinuncia ai riposi stessi da parte della madre lavoratrice per il periodo in cui tale beneficio sarà utilizzato dal padre. Nel caso la madre sia lavoratrice dipendente, la suddetta dichiarazione dovrà essere confermata da parte del datore di lavoro della stessa.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

RIPOSI PER GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Il diritto ai riposi di cui al punto precedente è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari fino al compimento del primo anno di età del bambino.

In caso di adozione o affidamento di bambini, anche non gemelli, entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano ciascuno meno di un anno di età, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali, fino al compimento del primo anno di età dei gemelli o, se di età diversa, di uno dei due bambini.

RIPOSI PER I GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Ai sensi dell'art. 33 della legge 104/92, come modificato dagli artt. 19 e 20 della legge 53/2000, è data ai genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità, anche se adottivi o affidatari, la possibilità di fruire, in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa (oggi detta "congedo parentale"), di riposi orari fino a tre anni di età del bambino, a condizione che questi non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il diritto a tali riposi è riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché, ad esempio, è casalingo/a, non svolge attività lavorativa ecc...).

Le ore giornaliere di riduzione di orario sono da rapportare alla durata dell'orario di lavoro e pertanto, come nel caso dei riposi per allattamento, la riduzione è di 2 ore se l'orario è pari o superiore a 6 ore giornaliere e di 1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore.

Fino ad un anno di età i riposi coincidono con quelli dell'art. 39 D. Leg.vo 151/2001 (allattamento) e sono pertanto soggetti alla disciplina che regola tale istituto. In particolare: se li usa la madre, il padre può utilizzare l'astensione facoltativa. Se invece la madre utilizza l'astensione facoltativa, il padre non può fruire di tali permessi.

In sostanza, quindi, il beneficio è fruibile – in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa – a partire dal compimento del primo anno ed entro il terzo anno di età del bambino.

In questo periodo gli stessi riposi spettano in maniera alternativa tra i due genitori lavoratori, ma l'utilizzo di questi da parte di un genitore non esclude che l'altro possa godere contemporaneamente del "normale" congedo parentale previsto dall'art. 32 del D. Leg.vo 151/2001 eventualmente ancora spettantegli.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

9

Cod. B4; COD.B6
CONGEDO PARENTALE
(ex astensione facoltativa)

Normativa di riferimento:

Artt. 32/38 del D.Lgs. 26/3/2001 n° 151

Art. 10 C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Art. 6 legge 903/77

Art. 39 quater legge 184/83 (come modificata dalla legge n° 476/98)

Art. 33 legge n° 104/92

Circ. Dip. F.P. n° 14 del 16/11/2000

Circ. INPDAP n° 49/2000

Circ. INPS n° 53/2000 e n° 133/2000

Oggetto: Circ. INPS n° 97/2001

Il diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale, ex astensione facoltativa) previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n°151/2001, è riconosciuto ad entrambi i genitori.

Le nuove disposizioni prevedono inoltre che nei primi otto anni di vita di ciascun bambino i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di 10 mesi elevabili ad 11 nel caso che il padre, dopo essersi astenuto dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, anche frazionati, intenda fruire di ulteriori periodi. Fermo restando il limite complessivo suddetto, il diritto al congedo compete ad entrambi i genitori con i seguenti limiti individuali:

- a. la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- b. per il padre il limite è elevato a 7 mesi quando abbia usufruito del diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

Nel caso ci sia un solo genitore, il limite previsto per il congedo in esame è pari a 10 mesi utilizzabili comunque entro l'8° anno di età del bambino.

Il padre e la madre possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente ed il padre lo può utilizzare anche durante il periodo di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la stessa beneficia dei riposi orari per allattamento previsti dall'art. 39 del D.Lgs. 151/2001.

Il diritto a fruire del congedo in esame compete al padre nel limite stabilito (7 mesi) anche se la madre ne sia esclusa.

I periodi di astensione, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche in caso di fruizione frazionata, laddove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dall'effettivo ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Al riguardo si precisa che il lavoratore è tenuto a rientrare concretamente sul posto di lavoro e quindi il congedo ordinario o altra legittima forma di assenza non costituiscono "effettivo ritorno al lavoro".Pertanto, in caso di settimana lavorativa

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

10

articolata su cinque giorni, l'assenza del sabato dovrà essere ricompresa nel computo dei periodi di astensione.

Nei confronti del personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time di tipo verticale il suddetto congedo spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi (art. 23 C.C.N.L. integr. 24/4/2002).

Iter procedurale:

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, la lavoratrice madre o il lavoratore padre devono presentare la relativa domanda all'Ufficio del personale, tramite il proprio ufficio di appartenenza, con l'indicazione della durata, almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione; farà fede al riguardo la data di registrazione della domanda presso il protocollo dell'ufficio di appartenenza.

La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni.

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni che rendano oggettivamente impossibile il rispetto del suddetto termine, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Nel caso in cui l'altro genitore sia lavoratore dipendente, è necessario che venga da questi fornita una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445 relativa agli eventuali periodi di congedo parentale fruiti ed alla corrispondente retribuzione percepita.

Qualora l'altro genitore sia lavoratore autonomo o non sia lavoratore, il richiedente è tenuto a dichiarare, ai sensi del citato D.P.R. n° 455/2000 e sotto sua responsabilità penale in caso di dichiarazione falsa o mendace, che l'altro non ha diritto a fruire del congedo parentale.

Nel caso in cui il dipendente, nell'anno precedente, abbia percepito un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione, lo stesso è tenuto a presentare una dichiarazione ai sensi del D.P.R. n° 455/2000 nella quale attesti, sotto sua responsabilità penale, in caso di dichiarazione falsa o mendace, il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento, onde poter fruire del trattamento economico più favorevole previsto dall'art. 15 della legge 1204/71.

Trattamento economico e contributivo:

A) fino al 3° anno di vita del bambino (art.34 comma1 D.Leg.vo 151/2001, circolare Dipartimento F.P. 16 novembre 2000, n.14/00, punto 4):

un periodo massimo di 6 mesi, (in caso di parto plurimo 6 mesi per ciascun figlio) computato complessivamente tra i due genitori, è così retribuito:

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

12

- astensione, lo stesso trattamento economico e contributivo previsto in favore dei genitori naturali fino al 3° anno di vita del figlio (artt.36 e 37 T.U);
- B. qualora invece, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, il diritto ad astenersi dal lavoro può essere esercitato solo nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In tale caso il trattamento economico e contributivo è quello previsto in favore dei genitori naturali fino al terzo anno di vita del figlio;
- C. i genitori adottivi di minori stranieri hanno diritto al congedo parentale per il minore che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i dodici anni di età (circolare INPS n°97 del 7/5/01). Per il trattamento economico si applicano i criteri del punto A.

CONGEDO PARENTALE PER GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Fermo restando il diritto a fruire del congedo parentale previsto dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, l'art. 33 - 1° comma della legge n° 104/92 consente ai genitori, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità di prolungare l'astensione dal lavoro, con indennità pari al 30% della retribuzione, fino al compimento del 3° anno di età del figlio o della figlia disabile, a condizione che questi non sia ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il prolungamento del congedo parentale alternativo all'utilizzo dei riposi giornalieri retribuiti previsti dal 2° comma dello stesso art. 33, è riconosciuto al genitore lavoratore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

L'autorizzazione a fruire di tale beneficio è subordinata alla presentazione da parte del/la dipendente del verbale di visita medico-legale per l'accertamento dell'handicap, effettuata presso la competente Commissione A.S.L. secondo le disposizioni previste dall'art. 4 della legge n° 104/92, dal quale risulti lo stato di handicap grave del bambino/a interessato.

La possibilità per il singolo genitore di fruire del congedo suddetto decorre dal momento in cui termina virtualmente - e può o meno coincidere con l'avvenuto godimento effettivo - il periodo di congedo parentale allo stesso riconosciuto dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (ad es: se la madre è lavoratrice non avente diritto all'astensione facoltativa e, quindi, al suo prolungamento, il padre può fruire del prolungamento dal giorno successivo alla scadenza del proprio periodo "teorico" di astensione - 7 mesi - decorrente dalla fine dell'astensione obbligatoria della madre). (Cfr. Circ. INPS n° 133 del 17.7.2000).

Qualora ambedue i genitori siano lavoratori, non è consentito agli stessi fruire contemporaneamente del prolungamento del congedo parentale; l'utilizzo di tale beneficio da parte di un genitore non esclude invece che l'altro possa godere allo stesso tempo della "normale" astensione ex art.32 D.Lgs. 151/2001, eventualmente ancora spettantegli.

Tali periodi di astensione dal lavoro sono retribuiti al 30%, sono computati nell'anzianità di servizio, comportano la riduzione delle ferie e della 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

11

- i primi 30 giorni (non duplicabili in caso di parto gemellare) sono retribuiti per intero, come disposto dall'art. 10 C.C.N.L. integr. 24/4/2002, e non riducono le ferie;
- i restanti periodi, fino a concorrenza del suddetto limite di sei mesi, anche in caso di parto gemellare, sono retribuiti al 30% e sono coperti da contribuzione figurativa.

ulteriori periodi:

1. retribuzione al 30% nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato, determinato secondo i criteri in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo, sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, e contribuzione figurativa;
2. nessuna retribuzione, nel caso in cui il reddito individuale sia superiore al limite sopraddetto;

B) dal 3° all'8° anno di vita del bambino(art.34 D.Leg.vo 151/2001, circolare Dipartimento F.P.16 novembre 2000 n.16/2000, punto 4):

i periodi di astensione facoltativa usufruiti dopo il 3° anno fino al compimento dell'8° sono retribuiti come ai sopraindicati punti 1) e 2).

Al di fuori dei primi sei mesi di cui al precedente punto A), tutti i restanti periodi di congedo parentale, indipendentemente dal reddito individuale, sono coperti da contribuzione figurativa calcolata attribuendo come valore retributivo il 200 % del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento (art. 35 comma 2 D.Leg.vo 151/2001);

Tutti i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e, tranne il periodo di 30 giorni retribuiti per intero, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

N.B. – Ai fini del calcolo del congedo parentale cui ciascun genitore ha diritto fino all'8° anno di vita del bambino, nel rispetto dei limiti generali ed individuali fissati dal D.Leg.vo 151/2001, concorrono per intero tutti i periodi in precedenza utilizzati fin dalla nascita del bambino stesso.

ASTENSIONE FACOLTATIVA IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO

Ai sensi dell'art. 36 – comma 1 del D.Lgs.n° 151/2001 le nuove disposizioni sul congedo parentale trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

I limiti, sia individuali che complessivi, nonché tutte le disposizioni e le modalità previste per l'utilizzo del congedo parentale da parte dei genitori naturali sono estese anche ai genitori adottivi o affidatari, con le seguenti precisazioni:

- A. qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età non superiore a 6 anni, il diritto a fruire del congedo parentale può essere esercitato fino al compimento dell'8° anno di età con l'intesa che nei primi tre anni dall'ingresso del bambino nella famiglia, e comunque non oltre il 6° anno di età, spetta, per tale

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

13

Cod. B5 e B7

MALATTIA DEL BAMBINO DI ETÀ' INFERIORE A OTTO ANNI

Normativa di riferimento

Capo VII del D.Lgs. n°151/2001

Art. 10 C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Art. 6 legge n° 903/77

Art. 39 quater legge n° 184/83, come modificato dalla legge n° 476/98

Ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, è riconosciuto il diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio fino a tre anni di età senza limiti temporali.

Nell'ambito di tale periodo, giusto quanto previsto dall'art. 10 – comma 2, lettera d) del C.C.N.L. integrativo del 24/4/2002, sono riconosciuti per ciascun anno 30 giorni di assenza interamente retribuiti, computati complessivamente fra entrambi i genitori. In ogni caso il limite annuale del congedo è riferito non all'anno solare ma ai singoli anni di vita del figlio.

I periodi di assenza per malattia del figlio durante i primi tre anni di vita comprendono anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi (lettera e).

Ad entrambi i genitori, in caso di malattia di figli in età compresa fra i 3 e gli 8 anni, è consentito astenersi dal lavoro, sempre in modo alternativo, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio, non retribuiti.

La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.

Iter procedurale:

Ai fini della fruizione di tali congedi la lavoratrice o il lavoratore, previa comunicazione telefonica, sono tenuti a presentare al proprio ufficio, per il successivo inoltro all'Ufficio del Personale, una specifica richiesta corredata dal certificato medico rilasciato da un pediatra del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, attestanti che l'altro genitore, se anch'esso lavoratore dipendente, non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo oppure dichiarare la diversa situazione lavorativa del coniuge.

Retribuzione e contribuzione:

Durante le malattie che dovessero verificarsi nei primi tre anni di vita del bambino spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita.

Ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

14

Anche se per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, resta valido il diritto alla contribuzione figurativa fino al 3° anno di vita del bambino.

Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, in caso di malattia del bambino, ciascun genitore ha diritto, per ciascun figlio, a cinque giorni lavorativi all'anno di permesso **senza assegni** ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante tutte le malattie del bambino di età non superiore a sei anni.

Per le malattie che si verificano nei primi tre anni dalla data di ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il sesto anno di età dello stesso, spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita.

Ulteriori assenze nello stesso periodo sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Fermo restando quanto sopra, gli stessi genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro anche durante le malattie che dovessero verificarsi successivamente, fino al compimento dell'8° anno di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

In ogni caso le assenze per malattia del bambino oltre il 6° anno di età, nel limite previsto di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda le modalità e le condizioni per l'esercizio dei suddetti diritti si richiama quanto già detto in precedenza per le medesime assenze dei genitori naturali.

CONGEDI PER MALATTIA O ASSISTENZA AI FIGLI MINORENNI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA'

Il prolungamento dell'astensione facoltativa o l'utilizzo dei riposi giornalieri fino al compimento del 3° anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità non impedisce ai genitori, anche se adottivi o affidatari, di fruire nello stesso periodo dei permessi in caso di malattia del bambino (cfr. art. 33 - comma 4 legge 104/92), nei limiti e con le modalità previste ai precedenti punti 6. e 6.1 rispettivamente per i genitori naturali e per i genitori adottivi.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

15

Dal 3° all'8° anno gli stessi genitori hanno diritto, oltre al congedo individuale di 5 giorni all'anno senza assegni per la malattia del bambino, ad un permesso retribuito di tre giorni mensili utilizzabili complessivamente fra i genitori, come previsto dall'art. 33 – comma 3 della citata legge n° 104/92.

Lo stesso permesso di 3 giorni mensili può essere utilizzato fino al compimento del 18° anno di età del figlio, prescindendo da qualsiasi altra condizione diversa dal perdurare dell'handicap grave.

Oltre i 18 anni, tale permesso spetta ad uno dei genitori solo a condizione che sia dimostrata l'assistenza continuativa ed esclusiva.

Per quanto riguarda l'aspetto retributivo e contributivo dei permessi per le malattie fino al compimento di otto anni di età si richiama quanto previsto al precedente punto.

Cod. C1 – C5

MALATTIA

Normativa di riferimento

Art. 26 C.C.N.L. 5/4/96 come integrato dall'art.6 del C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Art. 11 C.C.N.L. integrativo 24/4/2002

Il dipendente a tempo indeterminato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, calcolato computando anche tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

Superato tale periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere consentito di assentarsi per ulteriori 18 mesi in casi particolarmente gravi; il dipendente verrà sottoposto a visita medica, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Al termine dei suddetti periodi l'Amministrazione procederà come previsto dall'art. 26, comma 4, del C.C.N.L. 5/4/1996.

L'Amministrazione dispone, attraverso l'ASL competente per territorio, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fin dal primo giorno di assenza.

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

Qualora il dipendente, durante le suddette fasce di reperibilità, debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare visite mediche, per prestazioni o accertamenti specialistici, nonché per altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza tramite telefono o fax, tutti i giorni anche non lavorativi.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

16

Le ferie in godimento possono essere interrotte in caso di malattia dello stesso dipendente, adeguatamente documentata, che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o di natura tale da non consentire il godimento delle ferie.

A tale riguardo il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione (a mezzo telefono, telegramma, certificato ecc...) all'ufficio di appartenenza, anche nel caso di soggiorno all'estero, precisando l'indirizzo ove può essere reperito, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare i previsti controlli.

In merito alla disciplina per l'effettuazione di cure termali si rimanda alle disposizioni impartite con circolare n. del 20 dicembre 2002. Si ricorda che i giorni di assenza per cure termali ricadono rigorosamente nel periodo di assenza per malattia.

Ai sensi dell'art.11 del C.C.N.L. int. 24/4/2002, allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero, ai dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con il trattamento analogo a quello previsto dall'art. 26 – comma 7 del C.C.N.L. 5/4/96 per i primi 18 mesi di malattia nel triennio di comperto; eventuali periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti.

Il dipendente è tenuto a riprendere servizio nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Agli stessi dipendenti è inoltre riconosciuto, in alternativa, il diritto a permessi retribuiti nel limite massimo di due ore giornaliere, per tutta la durata del progetto.

E' prevista, ancora, in alternativa, la possibilità di accedere, limitatamente alla durata del progetto di recupero, alla riduzione dell'orario di lavoro, con applicazione degli istituti normativi e retributivi propri del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Cod. C5 - 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), sono esclusi dal computo dei giorni di malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza derivanti dalle citate terapie.

Il dipendente che intende avvalersi di tale beneficio dovrà presentare una adeguata certificazione medica rilasciata dalla competente A.S.L. o struttura Convenzionata, da cui, risulti che l'assenza dal servizio sia dovuta ad una condizione morbosa assimilabile ad una patologia grave che ha richiesto o richiede il ricorso di terapie salvavita.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

Si ricorda, inoltre, che in nessun caso è ammesso il frazionamento delle giornate di malattia. Pertanto, nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata dovrà essere considerata assenza per malattia se il relativo certificato medico coincide con il giorno in cui è stata resa la prestazione parziale e le ore lavorate potranno essere utilizzate

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

17

come riposo compensativo. Se la certificazione medica porterà la data del giorno successivo, la giornata in cui la prestazione lavorativa è stata resa parzialmente non sarà considerata malattia. In questo caso le ore non lavorate dovranno essere recuperate nei tempi e con le modalità che verranno concordati con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 25 del C.C.N.L. 5/4/1996.

Per quanto attiene le assenze per motivi di salute di breve durata o, comunque, inferiori o pari all'intero orario di lavoro, il dipendente che abbia necessità di assentarsi temporaneamente dal servizio per effettuare accertamenti diagnostici, cure fisiche, visite specialistiche, cure odontoiatriche e interventi analoghi, potrà fruire dei permessi previsti dall'art. 24 del C.C.N.L. 5/4/96, previa documentazione in merito al motivo dell'assenza e al relativo orario, fruibili anche frazionati per un massimo di 18 ore annue. Qualora venga raggiunta la quota massima prevista dalla suddetta norma, le successive assenze dovranno essere regolarizzate con il recupero delle ore fino ad un massimo di 36 annue.

Iter procedurale:

Il dipendente che non possa presentarsi in servizio per malattia deve darne comunicazione all'ufficio di appartenenza all'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno di assenza, salvo comprovato impedimento, precisando l'indirizzo ove può essere reperito.

Lo stesso obbligo vige in caso di prosecuzione della malattia.

Qualora, per eccezionali e motivate esigenze, si verifichi la necessità di dover cambiare indirizzo durante il periodo di malattia, il dipendente è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza.

Il dipendente è tenuto a recapitare o a spedire a mezzo di 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.

Il certificato medico può essere redatto sia su moduli INPS che su carta intestata del medico curante o del medico specialista della patologia in corso.

In caso di ricovero ospedaliero, è sufficiente la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

In caso di malattia iniziata all'estero, ad esempio durante il periodo di ferie, il certificato medico redatto da un medico o da una struttura sanitaria è direttamente valido se trattasi di paesi appartenenti all'Unione Europea. Nei casi di malattia avvenuta in paesi extracomunitari tale certificazione deve essere legalizzata, con relativa traduzione in lingua italiana se trattasi di lingue non europee, dall'autorità consolare territorialmente competente. In caso di impossibilità del dipendente ad effettuare tale legalizzazione l'Amministrazione accetterà temporaneamente la documentazione, riservandosi di accertare ed eventualmente rifiutare successivamente una certificazione che risultasse rilasciata da soggetti non abilitati.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

18

La malattia, a meno che non sia diversamente indicato sul certificato medico, decorre dalla data di rilascio del certificato e, in caso di prosecuzione, dovrà essere documentata entro i due giorni successivi alla scadenza del precedente certificato.

Nel caso in cui l'assenza per malattia sia causata da colpa di un terzo (ad es. per incidente stradale), il dipendente è tenuto a darne tempestiva notizia all'amministrazione, fornendo i dati della compagnia di assicurazione del terzo, onde consentire all'Amministrazione di procedere ad eventuali azioni di rivalsa nei confronti della stessa compagnia.

Il dipendente provvederà altresì ad informare la compagnia assicurativa circa il diritto di rivalsa da parte dell'Amministrazione e si asterrà da effettuare transazioni che comprendano le competenze ad esso corrisposte dall'Amministrazione durante il periodo di assenza.

L'accertata inosservanza di quanto sopra sarà motivo di attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente inadempiente e dell'automatico recupero delle somme allo stesso corrisposte dall'Amministrazione per il periodo di assenza.

N.B. Si richiama l'attenzione del personale addetto sulla necessità di procedere ad un riscontro su eventuali inosservanze od irregolarità nelle certificazioni mediche presentate dai dipendenti a giustificazione delle assenze e sull'obbligo di svolgere tutti gli adempimenti in materia con la massima riservatezza, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 675/96 ("Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali").

Trattamento Economico:

In relazione al triennio di riferimento, calcolato partendo a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso, nel periodo di conservazione del posto spetta la seguente retribuzione:

- 100% durante i primi 270 giorni di assenza (1/2 del periodo);
- 90% dal 271° al 360° giorno (1/6 del periodo);
- 50% dal 361° al 540° giorno (2/6 del periodo).
- Nessuna retribuzione nel caso l'assenza per malattia superi il 540° giorno.

Quanto sopra può comportare che allo stesso dipendente, durante un periodo di malattia, possa essere attribuito, alla concorrenza di uno dei suddetti scaglioni, un diverso trattamento economico.

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

Nel caso in cui l'assenza per malattia sia dovuta a colpa di terzi, il dipendente percepisce comunque la retribuzione nei limiti stabiliti dall'art. 26 del C.C.N.L. del 5/4/96, fatta salva la facoltà di rivalsa da parte dell'Amministrazione nei confronti del terzo responsabile.

Il personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro part-time verticale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo proporzionale a quello lavorativo, da calcolarsi con il seguente criterio:

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

19

- tenuto conto che i 18 mesi di conservazione del posto previsti nel triennio per il personale full-time corrispondono a 78 settimane, un lavoratore part-time che lavora X giorni alla settimana avrà diritto alla conservazione del posto per:
 - 156 giorni lavorativi se $X = 2$ ($78 \times 2 = 156$ gg.)
 - 234 giorni lavorativi se $X = 3$ ($78 \times 3 = 234$ gg.)
 - 312 giorni lavorativi se $X = 4$ ($78 \times 4 = 312$ gg.)
 - in caso di part-time articolato in settimane, la conservazione del posto sarà per:
 - 390 giorni lavorativi, in caso di orario settimanale su cinque giorni
 - 468 giorni lavorativi, in caso di orario settimanale su sei giorni;
 - in caso di part-time articolato in periodi superiori alla settimana la conservazione del posto è calcolata in base ai periodi lavorati, rapportati a mesi, con la seguente proporzione:
 $18 : 36 = X : N$ (ove N = mesi di lavoro nel triennio).
 - In quest'ultima ipotesi i giorni corrispondenti non sono giorni lavorativi ma giorni di calendario, in analogia a quanto previsto per il personale full-time.
- Gli scaglioni di retribuzione durante il periodo di conservazione del posto sono determinati con il criterio stabilito dall'art. 26 comma 7 del C.C.N.L. 5/4/96.

Cod. C2 e C3

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

Normativa di riferimento

Artt. 26 e 32 del C.C.N.L. del 5/4/96

Art. 6 del C.C.N.L. integr. 24/4/2002

In caso di assenza dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo complessivo già previsto per la malattia dall'art. 26 - commi 1 e 2 del C.C.N.L. 5/4/96 (18 mesi + 18 mesi), ma senza decurtazione della retribuzione.

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali di riferimento, per l'ulteriore periodo di assenza dal servizio non spetta alcuna retribuzione.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione. Ai sensi del comma 1 dell'art. 32 C.C.N.L. 5/4/96, in tale periodo spetta al dipendente l'intera retribuzione fissa mensile, nonché gli istituti di retribuzione fissa e ricorrente di cui alla tabella allegata al contratto suddetto.

Iter procedurale:

Il dipendente che incorra in infortunio sul lavoro o infortunio "in itinere" è tenuto a darne immediata comunicazione all'ufficio di appartenenza producendo allo stesso tempo il certificato del Pronto Soccorso o del proprio medico.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

20

Le certificazioni mediche dovranno essere sempre in originale e, in caso di prolungamento dell'infortunio, i periodi certificati dovranno susseguirsi cronologicamente senza soluzione di continuità, a meno che la scadenza del certificato coincida con un giorno festivo.

Durante l'assenza dovuta ad infortunio non viene disposto l'invio della visita fiscale al dipendente.

Dopo un periodo di assenza per infortunio il dipendente, al suo rientro in servizio, dovrà presentare un certificato medico attestante la chiusura dell'infortunio medesimo.

Trattamento economico:

Nell'ambito dei 36 mesi per i quali è prevista la conservazione del posto, durante le assenze dovute a malattia dipendente da causa di servizio spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 26 - comma 7, lettera a) del C.C.N.L. 5/4/96 .

Cod. D8

ASPETTATIVA PER SERVIZIO MILITARE

Normativa di riferimento:

Art. 29 C.C.N.L. 5/4/1996

Il lavoratore chiamato ad adempiere gli obblighi di leva o richiamato alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché colui che effettua l'arruolamento volontario per anticipare il servizio militare obbligatorio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio militare, senza percepire la retribuzione.

Agli obiettori di coscienza che prestano servizio civile si applica la stessa disciplina.

Tale periodo di aspettativa produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo; alla scadenza di tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto all'indennità di preavviso da parte del dipendente, salvo che non sussistano comprovati motivi di impedimento che lo stesso dipendente è tenuto a documentare.

Iter procedurale:

Il lavoratore deve presentare istanza, tramite l'ufficio di appartenenza, alla Direzione Centrale per le Risorse Umane, unitamente a copia del provvedimento dell'autorità Militare indicante la data di inizio del servizio militare o del periodo di richiamo.

Al rientro in servizio il dipendente è tenuto a presentare alla stessa Direzione Centrale copia del congedo o altra certificazione dell'Autorità Militare dalla quale risulti la durata del servizio e la data in cui lo stesso è terminato.

Trattamento economico:

Durante l'assenza per servizio militare o per servizio sostitutivo civile non spetta alcuna retribuzione.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

21

Al dipendente richiamato alle armi l'Amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello in godimento presso l'Amministrazione stessa.

Cod. D1; Cod. D10

ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

normativa di riferimento

Art. 7 e art. 11, comma 2, del C.C.N.L. integr. 24/4/2002

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, può essere concessa, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, un'aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, fruibili anche frazionatamente.

Il dipendente non può fruire di due periodi di aspettativa (salvo che non si tratti di proroga), anche se richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

Il suddetto divieto non si applica nei casi previsti dagli artt. 26 e 32 del C.C.N.L. del 5/4/96 nonché in eventuali altri casi espressamente previsti da norme contrattuali o di legge.

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può, inoltre, essere concesso un periodo massimo di sei mesi di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità per la durata del periodo di prova se assunto a seguito di vincita di pubblico concorso presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto o amministrazione o ente di comparto diverso, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Può, ancora essere concessa l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia stato assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per tutta la durata del contratto a termine.

L'amministrazione, 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, dandone preventiva comunicazione tramite il proprio ufficio alla Direzione Centrale per le Risorse Umane.

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 stabilito per il rientro anticipato.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

22

I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili che si trovino in situazioni di handicap, tossicodipendenza o di alcolismo cronico, accertate da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, e che abbiano iniziato a dare attuazione ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle suddette strutture possono fruire dell' aspettativa di cui all'art.7 comma 8, lettera c), con i limiti massimi fissati dall'art. 4 della legge n.53/2000 (due anni nell'arco della intera vita lavorativa). Tale aspettativa può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 dell'art. 7 C.C.N.L. integ. 24/4/2002, se utilizzata allo stesso titolo.

Il grado di parentela e la stabile convivenza saranno documentati dal dipendente nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Iter procedurale:

L'istanza, formale e motivata, deve essere presentata alla Direzione Centrale per le Risorse Umane, tramite l'ufficio di appartenenza, possibilmente con congruo anticipo rispetto al periodo richiesto, previo nulla-osta del dirigente di riferimento circa la concedibilità dell'aspettativa in base alle esigenze organizzative o di servizio.

In caso di richiesta legata all'assistenza di un parente o del convivente sottoposti a progetto terapeutico di recupero, nella domanda va dichiarato lo stato di parentela dell'assistito, e la stessa va corredata di idonea certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria competente nonché, qualora si tratti di convivente, di autocertificazione sullo stato di famiglia anagrafica, ai sensi degli artt. 46 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445.

Trattamento economico:

Durante i periodi di aspettativa non spetta alcuna retribuzione. Gli stessi periodi interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

Cod. D12 e D13

ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO

Normativa di riferimento

Art 8 comma 2 C.C.N.L. integ. 24/4/2002

Art. 2 legge 13/8/84 n° 476 per il dottorato di ricerca

Art 5 legge 30/11/89 n° 398 per le borse di studio

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

23

Il dipendente a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n° 476/84, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge n° 398/89, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Vige divieto di cumulo con le tipologie di aspettativa elencate al comma 5 dell'art. 8 del contratto integr. 24/4/2002e pertanto, per usufruirne occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza alla Direzione Centrale per le Risorse Umane tramite l'ufficio di appartenenza, unitamente a copia della certificazione rilasciata dall'Università o dall'istituto di istruzione universitario attestante l'ammissione al corso o il conferimento della borsa di studio e la loro durata.

Durante il periodo di aspettativa il dipendente avrà cura di comunicare tempestivamente qualsiasi variazione intervenuta rispetto alla situazione iniziale ed al rientro in servizio presenterà idonea certificazione attestante la frequenza ai corsi o la regolare fruizione della borsa di studio per tutta la durata dell'aspettativa.

ASPETTATIVE NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

Normativa di riferimento

Artt. 21, 31, 32 e 33 legge 26.2.87 n° 49 e successive modifiche.

Art. 8, comma 1, C.C.N.L. integr. 24/4/2002

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai quali sia stata riconosciuta la qualifica di "volontario" in servizio civile ai sensi dell'art. 31 della legge n° 49/87, con la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo del Ministero degli Affari Esteri, hanno diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso stabilita in almeno due anni.

Il periodo di tempo trascorso in aspettativa come "volontario" è computato per intero ai fini della progressione della carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il diritto al collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario.

Il dipendente al quale venga riconosciuta la qualifica di "cooperante" di cui all'art. 32 della stessa legge n° 49/87, con registrazione del contratto, di durata inferiore a due anni, presso la Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

24

A questo tipo di aspettativa si applica la stessa disciplina prevista per l'aspettativa per motivi personali, ivi compreso il divieto di cumulo stabilito dall'art.8, comma 5, del C.C.N.L. integr. Del 24.04.2002.

Iter procedurale:

Gli interessati inoltrano specifica richiesta alla Direzione Centrale per le Risorse Umane tramite l'ufficio di appartenenza, allegando idonea documentazione, rilasciata dalle organizzazioni governative o non governative con le quali viene stipulato il contratto di cooperazione, dalla quale risulti la qualifica che verrà attribuita e la durata prevista.

Le domande di aspettativa inoltrate dai "cooperanti" dovranno essere corredate anche del nulla-osta, per quanto attiene la compatibilità con le esigenze di servizio, da parte del Dirigente dell'ufficio di appartenenza.

Cod. D3

ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO

Normativa di riferimento

Art. 8 comma 3 C.C.N.L. integr.24/4/2002

Artt. 1,2,3,4 L.26 del 11.02.1980

Il dipendente il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni che può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata.

L'aspettativa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di quindici giorni, per motivate ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del/la dipendente che l'ha richiesta.

A tale aspettativa, che produce gli stessi effetti giuridici ed economici di quella per motivi personali, si applica il divieto di cumulo previsto dall'art.8, comma 5, del C.C.N.L. integr. del 24.04.2002.

Cod. D5

ASPETTATIVA PER AMMINISTRATORI LOCALI

Normativa di riferimento

Artt. 77 e 81 D.Lgs. 18.8.2000 n° 267

I dipendenti chiamati a svolgere funzioni di amministratori locali, quali i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento, possono

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

25

chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato.

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

A tale forma di aspettativa non si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. integrativo 24/4/2002.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato all'aspettativa è tenuto a presentare istanza alla Direzione Centrale per le Risorse Umane, tramite l'ufficio di appartenenza, unitamente a copia del provvedimento di nomina o di elezione.

Alla scadenza del mandato o al termine della legislatura il dipendente riprenderà immediatamente servizio presso il proprio ufficio.

Trattamento economico e previdenziale:

Durante l'aspettativa non viene corrisposta alcuna retribuzione.

L'aspetto relativo agli oneri previdenziali per il periodo di aspettativa è disciplinato per alcune categorie di amministratori dall'art. 86 del D.Lgs. 18.8.2000 n° 267.

Cod. D5 e D6

ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Normativa di riferimento

Art. 8 C.C.N.L. integr. 24.4.2002

Oltre alle forme di aspettativa prese in esame dal C.C.N.L. vi sono altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge, quali:

- aspettativa per carica sindacale (Contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7.8.2000 e 9.8.2000;
- aspettativa per carica di Consigliere Regionale (art. 71 D.Lgs. 3/2/93 n° 29);
- aspettativa per mandato parlamentare (art. 71 D.Lgs. 3/2/93 n° 29).

Per tali forme di aspettativa, e per eventuali altre non espressamente citate, occorre fare riferimento, sia per gli aspetti giuridici che per quelli economici, alle specifiche disposizioni di legge dalle quali sono disciplinate.

Per quanto riguarda l'iter procedurale per la richiesta di tali aspettative si richiamano le disposizioni generali comuni a tutte le forme di aspettativa precedentemente prese in esame.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

26

Cod. A10, A11, A12 e A13

PERMESSI PER AMMINISTRATORI LOCALI

Normativa di riferimento

Art. 79 D. Lgs 18.8.2000 n° 267

Art.20 legge regionale Sicilia 23.12.2000, n.30

(per i dipendenti eletti nella regione Sicilia)

-
- A) I lavoratori dipendenti componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli.
Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i suddetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.
Tale permesso non spetta agli "assessori esterni" in quanto l'attività svolta dagli stessi nell'ambito delle sedute del consiglio comunale rientra nei compiti necessari all'espletamento del mandato, per l'adempimento dei quali possono essere previsti i permessi specificamente previsti dal successivo punto C).
- B) I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata.
Tale diritto di assentarsi comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e per rientrare al posto di lavoro.
- C) Oltre ai permessi relativi alla partecipazione alle riunioni degli organi e dei consigli di cui fanno parte, i componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

27

- C) I lavoratori dipendenti di cui ai precedenti punti A), B) e C) hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

Iter procedurale:

Il dipendente che intende avvalersi del diritto a fruire dei suddetti permessi è tenuto in primo luogo a fornire alla Direzione Centrale per le Risorse Umane idonea documentazione che attesti la carica pubblica ricoperta.

Per la fruizione dei singoli permessi, lo stesso dipendente è tenuto a preavvisare il proprio ufficio ed a presentare, al rientro in servizio, la certificazione dell'ente, comprovante l'oggetto e la durata dell'assenza.

Gli uffici di appartenenza dei dipendenti interessati a questa tipologia di permessi, dopo aver verificato di volta in volta la congruità della documentazione presentata dal dipendente a supporto dell'assenza, provvederanno mensilmente ad inoltrare alla Direzione Centrale per le Risorse Umane i giustificativi attinenti i permessi fruiti dai dipendenti, unitamente ad un prospetto nel quale sia stata indicata, per ciascun dipendente interessato, la durata effettiva dell'assenza dall'ufficio riferita ad ogni permesso utilizzato.

Trattamento economico e previdenziale:

I permessi di cui ai punti A), B) e C) sono interamente retribuiti.

I permessi di cui al punto D) sono senza assegni e sono soggetti a contribuzione figurativa.

Cod. A25

PERMESSI PER GRAVE INFERMITA'

Normativa di riferimento

art. 4 - c. 1 legge n° 53/2000

Decreto ministeriale n° 278 del 21.7.2000.

Art.9 C.C.N.L. integr. 24.4.2002

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (genitori, coniuge, figli, nonno/a e nipote in linea retta) anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

Il suddetto permesso, previo nulla osta del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, può essere fruito anche ad ore nel limite complessivo di 18 ore annuali.

I tre giorni di permesso all'anno per grave infermità, coincidenti solo con giorni lavorativi, con esclusione di quelli non lavorativi e di quelli festivi, devono essere utilizzati in via continuativa o frazionata, entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

28

infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici strettamente connessi a tale stato.

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale spettano i permessi suddetti in misura proporzionale in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Iter procedurale:

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il proprio ufficio con una specifica richiesta precisando l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La grave infermità dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente mediante produzione di apposito certificato medico non autocertificabile - rilasciato dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico - da presentare al proprio ufficio nei cinque giorni successivi alla data di utilizzazione di detti permessi. Dovrà essere indicato anche il grado di parentela con il familiare e, nel caso la grave infermità riguardi il convivente, occorre che venga prodotta una dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia anagrafica. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Cod. D14; Cod.D10

CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Normativa di riferimento

Art. 4 - c. 2 legge n° 53/2000 e art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001;

Art. 7 comma 8, lettera c) C.C.N.L. integr. 24/4/2002;

Decreto ministeriale n° 278 del 21.7.2000;

Circolare I.N.P.S. N°138 del 10/07/2001

La lavoratrice e il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile ("persone obbligate agli alimenti")

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, calcolando 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.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

29

Per gravi motivi si intendono:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- c. le situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. le situazioni, riferite agli stessi soggetti 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 sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Poiché la durata del congedo è riferita all'intera vita lavorativa, il personale neo assunto, che abbia prestato attività lavorativa presso altro soggetto pubblico o privato, nonché il personale trasferito per mobilità presso l'Amministrazione, è tenuto a presentare alla Direzione Centrale per le Risorse Umane un attestato del precedente datore di lavoro circa gli eventuali periodi di congedo già utilizzati, onde rendere possibile la quantificazione del residuo diritto di ciascuno al congedo medesimo.

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

Nell'ambito di tale congedo va ricompreso anche quello per assistenza ad un soggetto con handicap in situazione di gravità, previsto dall'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001.

La suddetta norma stabilisce infatti che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 - comma 1 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33 - commi 1, 2 e 3 della predetta legge n.104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui all'art. 42 - comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 entro 60 giorni dalla richiesta.

Durante il periodo di congedo richiesto a tale titolo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

30

Il medesimo congedo, fruito alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni e, come detto in precedenza, è computato nel limite massimo individuale di due anni nell'arco della vita lavorativa posto dall'art. 4 – comma 2 della stessa legge n° 53/2000 per i permessi "per gravi e documentati motivi familiari".

Durante i periodi nei quali viene fruito tale congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n° 104/92, fatte salve le disposizioni previste dai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato presenta la richiesta di congedo motivata e con la documentazione del caso al proprio ufficio.

L'ufficio di appartenenza del richiedente trasmetterà tempestivamente alla Direzione Centrale per le Risorse Umane la richiesta medesima esprimendo al riguardo un parere sulla concedibilità del congedo in relazione alle esigenze organizzative e di servizio dell'ufficio. La Direzione Centrale per le Risorse Umane dovrà esprimersi sulla richiesta e comunicarne l'esito al dipendente.

Eventuali pareri negativi circa la concessione del congedo o eventuali proposte di rinvio o di dilazione dello stesso dovranno essere motivati. Su richiesta del dipendente la domanda sarà riesaminata nei successivi venti giorni.

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a rientrare in servizio anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al proprio ufficio ed alla Direzione Centrale per le Risorse Umane.

Gli stessi lavoratori sono tenuti a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo.

Trattamento economico:

Il congedo non è retribuito e 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.

Qualora il congedo sia fruito ai sensi dell'art. 42 – comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 per l'assistenza ad un figlio o fratello/sorella disabile grave, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione per tutta la durata dell'assenza che, in tal caso, è invece computata nell'anzianità di servizio ed è coperta da contribuzione figurativa.

Cod. A3

PERMESSO PER LUTTO

Normativa di riferimento

Art. 4 – comma 1 della legge n° 53/2000;

Art. 24 C.C.N.L. 5.4.96;

Art. 9 C.C.N.integr. 24.4.2002;

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

31

Decreto ministeriale n° 278 del 21.7.2000.

Le lavoratrici ed i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito in ragione di tre giorni consecutivi per evento in caso di decesso del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni e nipoti in linea retta) o di un affine entro il primo grado (suoceri, generi, nuore), anche se non conviventi, nonché del convivente (a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile).

I permessi per lutto spettano per intero anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in quanto l'assenza viene riconosciuta in relazione a ciascun evento luttuoso.

Iter Procedurale:

L'interessato inoltrerà la richiesta all'ufficio di appartenenza entro cinque giorni successivi alla data di utilizzazione del permesso medesimo, unitamente all'autocertificazione del decesso di genitori, coniuge e figli ed alla dichiarazione sostitutiva di notorietà ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 28.12.2000 n° 445 per il decesso di altri parenti, di affini o del convivente.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Codd. A1, A4 e A2

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Normativa di riferimento

Art.24 C.C.N.L. 5.4.96

Art.9 C.C.N.L. integr.24.4.2002

Art.44 C.C.N.L. integr.30.7.2002

Art.23 C.C.N.L. integr.24.4.2002

Art.18 C.C.N.L.5.4.96

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, a richiesta, permessi retribuiti per i seguenti motivi debitamente documentati:

- partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: **8 giorni all'anno;**
- matrimonio: **15 giorni continuativi** in occasione dello stesso; può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento. In caso di partecipazione ai corsi di formazione di ingresso, il personale può richiedere il permesso retribuito entro i 180 giorni successivi all'evento;
- per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, **3 giorni lavorativi all'anno.** Tali permessi potranno essere fruiti anche ad ore nel limite

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

32

complessivo di 18 ore annuali. Tali ore potranno essere utilizzate anche per l'effettuazione di visite specialistiche, terapie mediche o accertamenti clinici e diagnostici non effettuabili in orari diversi da quello di lavoro. A giustificazione di tale tipo di assenza il lavoratore è tenuto a presentare una documentazione nella quale dovrà essere indicato l'orario di inizio e di fine della visita o terapia. Nel computo dell'assenza oltre al tempo risultante dalle suddette certificazioni, al dipendente viene riconosciuto il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

Gli otto giorni all'anno per la partecipazione a concorsi o esami e i tre giorni per particolari motivi personali o familiari spettano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

Iter procedurale:

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il proprio ufficio con una specifica richiesta precisando il motivo del permesso e la decorrenza.

Qualora il dipendente, nell'ambito dello stesso anno, usufruisca delle 2 modalità di fruizione del permesso, ad ore oppure ad intera giornata, la giornata sarà intesa convenzionalmente di 6 ore.

Qualsiasi richiesta di permesso dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente nei cinque giorni successivi alla data di utilizzazione presentando i giustificativi del caso. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra nei termini prescritti non si potrà procedere alla concessione del permesso retribuito richiesto.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Cod. A8

PERMESSO PER CITAZIONE IN TRIBUNALE

Pur in assenza di una normativa specifica al riguardo, considerata l'obbligatorietà della testimonianza in caso di citazione, al dipendente citato come teste in tribunale viene concesso il permesso di assentarsi dal servizio, senza perdere la retribuzione, per il tempo necessario a rendere la testimonianza richiesta.

Al rientro in servizio il dipendente è tenuto a presentare una certificazione rilasciata dall'autorità giudiziaria dalla quale risulti il tempo in cui lo stesso è rimasto a disposizione della suddetta autorità.

Qualora la convocazione come teste sia in una località la cui lontananza non consente al dipendente di rientrare in servizio al termine dell'udienza, il permesso viene concesso per l'intera giornata.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

33

Se, per lo stesso motivo, non fosse possibile raggiungere la località indicata nello stesso giorno dell'udienza, il dipendente potrà richiedere di fruire, qualora ne abbia ancora disponibilità, di uno dei tre giorni di permesso per motivi personali previsti dall'art. 24 del C.C.N.L. 5.4.96 o di un giorno di ferie.

Si precisa altresì che:

- se l'assenza è dovuta a comparizione per questioni di servizio, la stessa viene regolata dall'art.45 C.C.N.L integr. 30.7.2002;
- nel caso in cui l'assenza sia dovuta a comparizione per questioni personali, il dipendente potrà chiedere di fruire di uno dei tre giorni di permesso di cui all'art. 24 del C.C.N.L. 5.4.96 se ancora disponibili, di un giorno di ferie, o di un permesso a recupero di ore straordinarie.

Iter procedurale:

Il dipendente è tenuto ad avvisare preventivamente il proprio ufficio ed a presentare copia dell'atto di citazione.

In ogni caso, al rientro in servizio, dovrà essere presentata la certificazione rilasciata dall'autorità giudiziaria con l'indicazione dell'orario di presenza.

Gli uffici di appartenenza verificheranno se, in base alla documentazione presentata dal dipendente, l'assenza sia o meno da considerarsi retribuita.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Cod. A5 e A6

PERMESSO PER DONAZIONE SANGUE E MIDOLLO OSSEO

Normativa di riferimento

Art. 1 della legge 13/7/67 n° 584 come modificato dall'art. 13 della legge 4/5/90 n° 107

D.M. 8/4/1968

Legge 4/5/90 n° 107

Art. 5 legge 6/3/2001 n° 52

Art.44 C.C.N.L. integr. 30.7.2002

I lavoratori donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata.

Donazione di midollo osseo:

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

34

c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'art. 3 della legge 4 maggio 1990, n° 107.

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato alla donazione del sangue preavvisa l'ufficio di appartenenza e produce, al rientro in servizio, la certificazione comprovante l'avvenuta donazione.

Il dipendente che intende fruire dei permessi per la donazione del midollo osseo è tenuto a preavvisare l'ufficio di appartenenza ed a produrre le certificazioni che gli verranno rilasciate dalla struttura sanitaria nella quale avviene il prelievo.

Trattamento economico:

Intera retribuzione

Cod. A20 – A21

PERMESSI PER PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITA'

Norme di riferimento

Artt. 3, e 33 della legge 5/2/92 n° 104 (come modificata
e integrata dalla legge 8/3/2000 n° 53)

Art.24 C.C.N.L. 5.4.96

Art.9 C.C.N.L. integr. 24.4.2002

Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dip. F.P. n° 14 del 15/11/2000

Circolare I.N.P.S. n° 133 del 17/7/2000

Ai dipendenti riconosciuti portatori di handicap in situazione di gravità dall'apposita Commissione Medico-legale costituita ai sensi dell'art. 4 della legge n° 104/92 presso la ASL di competenza, sono concessi 3 giorni mensili di permesso retribuito o, in alternativa, 2 ore di permesso giornaliero retribuito. Tale permesso è ridotto ad un'ora soltanto quando l'orario giornaliero di lavoro effettivo è inferiore a 6 ore.

L'autorizzazione a fruire di detto permesso è subordinata al riconoscimento dello stato di gravità dell'handicap da parte della competente ASL.

Qualora nel verbale di accertamento dell'handicap non sia previsto alcun accertamento di revisione, il dipendente potrà beneficiare dei permessi fino al termine del rapporto di lavoro, oppure fino a quando non presenti istanza di revoca.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

35

Qualora invece sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente sarà autorizzato a fruire dei permessi fino alla data prevista per la revisione.

Dopo tale data, nelle more del nuovo accertamento, il dipendente potrà continuare temporaneamente a fruire dei permessi purché presenti una "certificazione provvisoria" redatta da un medico in servizio presso la ASL di competenza, specialista nella patologia denunciata, attestante la persistenza della gravità dell'handicap.

Iter procedurale:

Il dipendente deve presentare istanza alla Direzione Centrale per le Risorse Umane, con l'indicazione del tipo di permesso (mensile o giornaliero) scelto, unitamente a copia del verbale rilasciato dall'apposita commissione presso la ASL di competenza.

Qualora nel verbale sia previsto l'accertamento di revisione dell'handicap, il dipendente, dopo essersi sottoposto a vista alla scadenza stabilita, avrà cura di trasmettere alla Direzione Centrale RR.UU. l'esito del nuovo accertamento.

Cod. A19

PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITA'

Normativa di riferimento

Artt. 3 e 33 della legge 5/2/92 n° 104 (come modificata e integrata dalla legge n° 53/2000);

Art. 20 della legge 8/3/2000 n° 53;

Art. 24 C.C.N.L. 5.4 96

Art.9 C.C.N.L. integr. 24.4.2002

Circolare Presidenza Consiglio Ministri – Dipartimento F.P. n° 14 del 16/11/2000;

Circolare I.N.P.S. n° 133 del 17/7/2000;

Circolare I.N.P.S. n° 138 del 10/07/2001

I dipendenti che assistono un parente o un affine entro il 3° grado con handicap in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili.

Condizione primaria per la fruizione di tali permessi è che la persona da assistere sia stata riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità da parte dell'apposita Commissione medico-legale costituita presso la ASL competente.

Qualora nel verbale di accertamento dell'handicap sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente potrà fruire del permesso fino alla data prevista per la revisione.

Dopo tale data, nelle more del nuovo accertamento cui dovrà essere sottoposto il familiare, il dipendente potrà continuare temporaneamente a beneficiare dei permessi purché presenti una "certificazione provvisoria" redatta da un medico in servizio presso la ASL di competenza, specialista nella patologia denunciata, attestante la persistenza della gravità dell'handicap nella persona da assistere; sarà poi cura del dipendente trasmettere alla Direzione Centrale per le risorse umane l'esito del nuovo accertamento.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

36

In caso di contratto di lavoro part-time verticale, con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

Assistenza a figli minori di età compresa fra 3 e 18 anni:

- il diritto ai permessi è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalingo/a, disoccupato/a, lavoratore/trice autonomo/a);
- fermo restando il limite complessivo di tre giorni mensili, la coppia di genitori lavoratori dipendenti può ripartirsi i permessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, due giorni il padre ed un giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre).

Assistenza a figli maggiorenni non conviventi:

Il diritto ai permessi è riconosciuto al genitore qualora ricorrano i requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza.

Assistenza a figli maggiorenni conviventi:

Il diritto spetta al genitore richiedente, oltre che nel caso in cui l'altro genitore non lavori, anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile.

Assistenza al coniuge, a parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi:

Il diritto ai permessi è riconosciuto ai familiari lavoratori di persone con handicap in situazione di gravità, anche se non conviventi, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva, requisiti che devono sussistere contemporaneamente:

La "continuità" consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso.

La "esclusività" va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona handicappata, non devono essere presenti nella famiglia altri soggetti che possono fornire assistenza.

Nel caso esistano altri soggetti non lavoratori, conviventi con la persona handicappata, che però si trovino nell'impossibilità di prestare assistenza alla persona stessa, al lavoratore può essere concessa la fruizione dei permessi mensili, sempre che risulti essere l'unica persona in famiglia in grado di prestare assistenza:

Iter procedurale:

Il dipendente interessato ai permessi deve presentare istanza alla Direzione Centrale per le Risorse Umane, con l'indicazione del familiare da assistere, unitamente a:

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

37

- documentazione medico-legale, in originale o copia autentica, che comprovi la gravità dell'handicap del familiare;
- dichiarazione ai sensi del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, attestante il possesso delle condizioni prescritte e che il familiare non è ricoverato a tempo pieno.

Si precisa che il dipendente non potrà prescindere, salvo i casi di comprovato impedimento, da un'attività di pianificazione con il proprio dirigente delle assenze relative a tali permessi.

Trattamento economico:

Intera retribuzione

Cod. D9

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Normativa di riferimento

art. 5 della legge n°53 del 8/3/2000

art. 14 C.C.N.L. integr. del 24/4/2002

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta, salvo comprovate esigenze di servizio, congedi per la formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

I lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista.

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 dall'Amministrazione.

Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'amministrazione può non concedere i congedi formativi di cui sopra 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.

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, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

38

del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità (vedi patologie di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 21/7/2000 n° 238) intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia stata data tempestiva comunicazione scritta all'Amministrazione, dà luogo a interruzione del congedo medesimo. In questo caso si applicano le disposizioni contenute negli artt. 26 e 32 del C.C.N.L. del 5.4.96 relativamente al periodo di congedo alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo potrà rinnovare la domanda per un successivo ciclo con diritto di priorità.

Iter procedurale:

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza all'ufficio di appartenenza; prima che questa venga trasmessa alla Direzione Centrale per le Risorse Umane per l'atto conclusivo, il dirigente di riferimento dovrà esprimere una valutazione sulla concedibilità del congedo in relazione alle esigenze organizzative o di servizio dell'ufficio cui il richiedente è assegnato.

Trattamento economico: non retribuito

Cod. A7

DIRITTO ALLO STUDIO

Normativa di riferimento

Art. 13 C.C.N.L. integr. 24/04/2002

-
- 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 all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
 - 2) I permessi di cui sopra sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate 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.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

39

- 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, che 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.
- *7 6- Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri sopra indicati sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
- *9 8- Per la concessione dei permessi suddetti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
- Il dipendente nell'utilizzo delle 150 ore non potrà prescindere da una pianificazione con il Dirigente l'Ufficio di appartenenza delle assenze relative a tali permessi.
- 10 Per sostenere gli esami il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 05.04.1996.
- Il periodo minimo dei permessi per studio non può essere inferiore ad un'ora.
- In caso di contratto di lavoro part-time le 150 ore vanno proporzionate in ragione dell'impegno lavorativo ridotto.

Iter procedurale:

Le domande di concessione dei permessi di 150 ore dovranno essere presentate all'ufficio di appartenenza, entro e non oltre il **15 novembre**.

A) Corsi di scuola di istruzione primaria e secondaria:

L'utilizzo delle ore non potrà essere autorizzato durante i mesi di luglio (salvo per esami di maturità), agosto e prima metà di settembre.

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

40

Alla domanda deve essere allegato il certificato di iscrizione alla scuola o all'istituto che si intende frequentare. Al termine dell'anno scolastico il dipendente dovrà presentare un certificato di frequenza.

B) Corsi universitari:

Le domande devono essere corredate dal certificato di iscrizione all'anno universitario in corso.

Qualora il dipendente debba sostenere l'esame di laurea nella ultima sessione utile, notoriamente ricadente nell'anno solare successivo a quello dell'iscrizione, e non abbia utilizzato tutte le 150 ore, potrà utilizzare le rimanenti ore studio senza dover iscriversi al successivo anno accademico.

Non possono essere utilizzate ore studio durante il mese di agosto, salvo casi eccezionali da valutarsi dall'ufficio di appartenenza (ad es: esami imminenti).

C) Corsi professionali e post-universitari:

I permessi sono concedibili per la frequenza (1° gennaio – 31 dicembre) ai corsi di qualificazione professionale e post-universitari adeguatamente documentati.

Qualora gli stessi corsi abbiano una durata inferiore a quella annuale le 150 ore saranno proporzionalmente ridotte.

9 Nel caso che il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che agevolino il conseguimento del titolo stesso.

ASSENZE PER FUNZIONI ELETTORALI

Normativa di riferimento

D.P.R. 30/03/57 n° 361

L. 29/01/92 n°69

- A. Al personale impegnato presso i seggi in veste di rappresentante di lista spettano:
- o il riposo compensativo della domenica.
 - o Il riposo del lunedì, qualora le operazioni si protraggano oltre la mezzanotte della domenica, essendo considerato tale giorno come già lavorato.
 - o un ulteriore giorno di riposo compensativo per il sabato, nel caso si tratti di dipendenti soggetti ad orario settimanale di lavoro istituzionalmente articolato su cinque giorni per i quali il sabato sia considerato non lavorativa.
 - o **N.B.** Ai sensi dell'art.38, punto b, del D.P.R.n.361/1957, il personale del Ministero dell'Interno non può svolgere le funzioni di presidente e scrutatore in occasione delle consultazioni elettorali.
-

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

41

Si precisa, infine, che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 22 e 23 C.C.N.L. integr. del 30.07.2002, ai fini della fruizione dei permessi, ove non diversamente specificato, la giornata lavorativa per tutto il personale si intende di sei ore e non comprende il recupero del sabato. Nel caso di personale turnista, ogni turno di 12 ore corrisponde quindi a due giornate lavorative. La prestazione lavorativa eventualmente non effettuata va in ogni caso resa in un'altra giornata.

I Sigg. Dirigenti di tutti gli uffici, centrali e periferici, sono pregati di dare la massima diffusione alla presente, accertando in particolare che venga diramata integralmente in tutte le sedi di servizio e tra tutto il personale interessato.

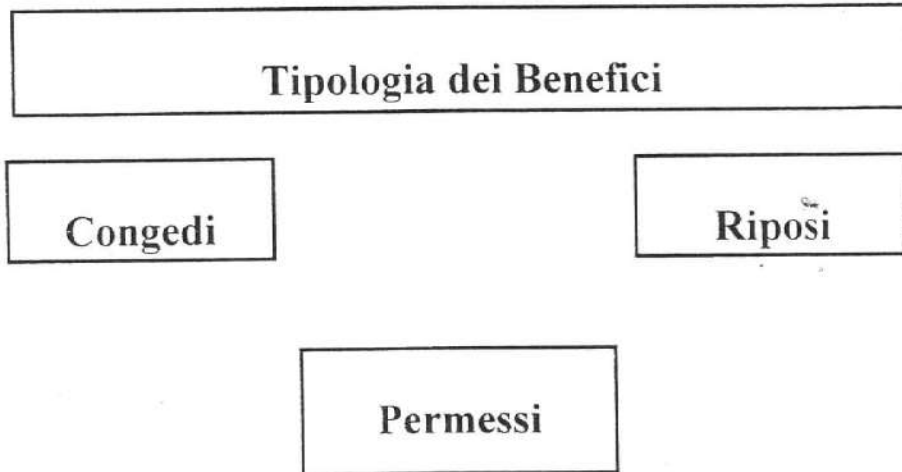
Si resta in attesa di un cenno di assicurazione.

IL CAPO DIPARTIMENTO
F.to (MORCONE)

Decreto Legislativo N°151 del 26 Marzo del 2001

Beneficiari: *Lavoratrici Madri e Lavoratori Padri*

Soggetti: *Figli Naturali in adozione o in affidamento*



Tipologia di congedi	
Congedo di Maternità	Lavoratrici in stato interessante
Congedo di Paternità	Lavoratore padre
Congedo Parentale	Lavoratrici madri e Lavoratori padri
Congedo per Malattia Figlio	Lavoratrici Madri o Lavoratori padri
Riposi giornalieri	Lavoratrici Madri o Lavoratori Padri

Congedo di Maternità	
Durata	Due mesi antecedenti alla data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita. In alternativa a detto periodo, la lavoratrice può optare per un mese antecedente la data presunta del parto e quattro mesi dopo. Tale opzione è denominata flessibilità del congedo parentale. Per usufruire del beneficio nell'ultimo caso, la lavoratrice in stato interessante deve presentare una documentazione acquisita nel settimo mese di gravidanza, redatta da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del medico competente della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che attesti che tale opzione non pregiudichi la salute del nascituro e della gestante.

Data presunta del parto...	Prima del periodo del congedo di maternità, le lavoratrici devono consegnare all'Amministrazione il certificato medico indicante la data presunta del parto. Questa documentazione fa fede nonostante qualsiasi errore di previsione. Qualora la lavoratrice per effetto dell'anticipazione del parto, non abbia potuto presentare il certificato medico di gravidanza, la data presunta dovrà essere determinata "a posteriori", sulla scorta dei dati contenuti nella cartella clinica relativa al parto stesso.
Dopo la nascita del figlio...	Entro trenta giorni dalla data del parto, la lavoratrice, deve presentare il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva art.46 del 28/12/2000 N°445
Lavori pericolosi, faticosi, insalubri...	E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto o al sollevamento di pesi, ai lavori pericolosi insalubri e faticosi. Tali lavori sono elencati nell'art.5 del DPR del 25 Novembre 1976 N° 1026 allegato A. Il divieto è esteso per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi d'età del nascituro ed è anche applicato alle lavoratrici che hanno ricevuto figli in adozione o in affidamento.
Dov' è collocata la lavoratrice durante il divieto...	La lavoratrice durante il divieto è adibita, con il suo consenso e per la durata dello stesso ad altre mansioni compatibili. Se lo spostamento della lavoratrice è effettuato collocando la stessa in una mansione inferiore economicamente, la donna ha diritto alla retribuzione corrispondente alla mansione di provenienza. Le lavoratrici madri adibite ai servizi di soccorso, dovranno comunque essere impiegate in attività istituzionali a servizio giornaliero, che non comportino pericoli per il nascituro. Il tutto dall'accertamento dello stato interessante e fino a sette mesi dopo l'evento.
Quando le lavoratrici non lavorano più...	Durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi successivi o, in alternativa, durante il mese antecedente e i quattro mesi successivi.
Se il nascituro abbisogna del ricovero ospedaliero dopo il parto....	Se il bambino è ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre lavoratrice ha la facoltà di rientrare in servizio, chiedendo, previa documentazione medica attestante l'idoneità al servizio, l'utilizzo del restante congedo di maternità post-parto o anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data effettiva del rientro a casa del nascituro.
Se c'è un'interruzione della gravidanza....	Se tale interruzione avviene prima del 180° giorno di gestazione, la stessa, è considerata aborto sia che avvenga spontaneamente che in maniera terapeutica. E' considerata invece a tutti gli effetti parto vero e proprio l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, in tal caso si applicano tutti i benefici predetti.

Trattamento economico	Nel periodo di congedo di maternità spetta l'intera retribuzione fondamentale e gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrenti. Più specificatamente spettano, oltre lo stipendio e l'indennità integrativa speciale, l'indennità di rischio o l'indennità mensile di cui nell'art.45 del CCNL e l'indennità operativa.
------------------------------	---

Congedo di paternità

Durata	Nel caso di decesso della moglie, di grave infermità della medesima o nel caso in cui la moglie abbia abbandonato il coniuge ovvero in caso d'affidamento esclusivo del minore al padre, esso ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità ovvero per il periodo rimanente non fruito dalla madre.
---------------	---

Congedi Parentali

Durata	<p>Tale beneficio è applicato alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per ogni figlio, naturale in affidamento o adozione con età compresa da 0 a 8 anni. Dopo il congedo di maternità è riconosciuto alla madre un periodo continuato o frazionato di congedo parentale non superiore a 6 mesi al padre un periodo frazionato o continuato non superiore a 7 mesi. I congedi complessivi di entrambi i genitori non possono eccedere i 10 mesi complessivi.</p> <p>Nel caso, in cui il padre eserciti la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo continuato di 3 mesi, la legge prevede l'aumento del tetto stabilito, da 10 mesi a 11 mesi complessivi.</p>
---------------	---

Trattamento economico	<p>I primi 30 giorni di congedo parentale (godibili nei primi otto anni di vita del minore) fruibili in maniera continuata o frazionata, sono a retribuzione piena. Superato tale periodo e fino ai tre anni di vita del bambino, spetta alle lavoratrici o al lavoratore una retribuzione pari al 30%, superati i tre anni e fino agli otto anni, alle lavoratrici o al lavoratore, spetta una retribuzione pari al 30% 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. I periodi d'assenza durante il congedo parentale, nel caso di fruizione continuata, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modo di computo trova applicazione anche nel caso di utilizzo frazionato, ove i diversi periodi d'assenza non siano intervallati dal ritorno all'occupazione del lavoratore o della lavoratrice.</p>
------------------------------	---

Documentazione	<p>Il lavoratore o la lavoratrice per usufruire del beneficio, anche in maniera frazionata, devono presentare la relativa domanda con l'indicazione della durata del congedo, con un preavviso non inferiore a 15 giorni. In presenza di comprovate situazioni personali che rendano impossibile la presentazione della domanda nei tempi sopra indicati, la documentazione può essere presentata 48 ore precedenti l'inizio d'astensione dal lavoro. La domanda può anche essere presentata per mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.</p>
-----------------------	--

Prolungamento del congedo parentale	In presenza di un figlio minore con riconoscimento di handicap in situazione di gravità, il padre, o in alternativa la madre, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale. Tale situazione è applicabile a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato. Il prolungamento avviene al termine della fruizione del congedo parentale ordinario.
--	--

Se l'altro non lavora...	Il congedo spetta al genitore anche se l'altro non ne ha diritto. Vale a dire, che se l'altro genitore sia lavoratore a domicilio o addetto ai servizi domestici-familiari ovvero in condizione non lavorativa.
---------------------------------	---

Riposi giornalieri

Durata	<p>Durante il primo anno d'età del bambino, la madre lavoratrice, ha diritto di astenersi dal lavoro per due periodi di un'ora ciascuno per ogni giornata lavorativa. Il permesso si riduce ad un'ora quando la giornata lavorativa è inferiore a 6 ore.</p> <p>Tali periodi, sono considerati orario di lavoro e come tali retribuiti. I periodi di riposo giornalieri sono fruibili e riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) se i figli sono affidati al solo padre; b) se la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi; c) se la madre non è lavoratrice dipendente; d) se la madre è deceduta o in stato di grave infermità.
---------------	---

Riposi parto plurimo	In caso di parto plurimo le ore dei riposi giornalieri sono raddoppiate (da 2 a 4), e l'utilizzo dei riposi spetta anche al padre, a partire dalla nascita del figlio e senza alcun vincolo. Le interruzioni non possono in ogni modo superare il limite massimo giornaliero previsto (2 ore per il lavoratore e 2 ore per la lavoratrice). I riposi possono essere goduti dal padre anche nel periodo di fruizione da parte della lavoratrice del Congedo di maternità o del Congedo parentale. Nel caso in cui si verificano le ipotesi di cui al punto precedente (a, b, c, d) il papà ha diritto alla fruizione delle 4 ore previste.
-----------------------------	---

Riposi e permessi per figli con handicap grave	<p>Fino al compimento dei 3 anni d'età del bambino affetto da handicap in stato di gravità e in alternativa al "prolungamento del congedo" sono riconosciute 2 ore di riposo giornaliero. Al compimento del terzo anno d'età spettano 3 giorni di permesso retribuito al mese. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuata nell'ambito del mese.</p> <p>Successivamente al compimento della maggiore età del figlio la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre possono usufruire dei permessi retribuiti di 3 giorni a patto che il figlio sia convivente con i genitori o che sussista in maniera continuata ed esclusiva l'assistenza del figlio.</p> <p>I permessi previsti art. 33 comma 4 della 104/92 possono essere cumulabili, con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio.</p>
---	---

Congedo per malattia del figlio

Durata	Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata della malattia di ciascun figlio d'età non superiore ai 3 anni. Superato il sopraindicato tetto e fino agli 8 anni di vita del minore, i genitori alternativamente hanno diritto ad astenersi per un massimo di 5 giorni annui ciascuno.
Trattamento economico	Per i primi tre anni di vita del bambino, sono previsti 30 giorni ogni anno a retribuzione piena. Dopo il terzo anno di vita non vi è retribuzione. È importante ricordare che i giorni del congedo non possono essere cumulati con giorni di ferie.
Documentazione	Per usufruire di tale congedo bisogna presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che attesti la malattia del minore. Tale certificazione va inviata nel più breve tempo possibile secondo i generali principi della correttezza e buona fede.
Se il minore viene ricoverato...	Se il bambino è ricoverato e il genitore sta usufruendo del periodo di ferie il decorso alle stesse è interrotto se il dipendente ne fa richiesta e si utilizza in alternativa il congedo qui descritto, tale opzione è valida da 0 a 8 anni di vita del minore.
L'Amministrazione applica le disposizioni sulla malattia...	Al congedo per malattia del bambino, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
Se un genitore non lavora...	In questo caso il congedo spetta egualmente anche se l'altro non ne ha diritto, cioè anche per il padre se la moglie è casalinga.

AGENZIA ARAN

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale dei livelli

Quesito:

E12. E' legittima la concessione dei tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 ed ex art. 19, comma 3 del CCNL, nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga, nell'ambito del nuovo orario articolato su cinque giorni?

Risposta:

In proposito osserviamo che in assoluto né la legge 104/92 né lo stesso contratto collettivo pongono condizioni alla fruibilità di tali permessi,

Trattandosi di una disciplina speciale di particolare tutela del lavoratore e della sua famiglia, in considerazione delle finalità sociali perseguite.

Eventuali condizioni, connesse anche a valutazioni discrezionali del datore di lavoro, potrebbero infatti vanificare la tutela che il legislatore ha inteso apprestare. Infatti, lo stesso art. 19 del CCNL non ha inciso sostanzialmente sulla disciplina prevista dalla l. 104/92, ma si è limitato ad introdurre, rispetto alle previsioni legislative, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi, proprio per consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato.

Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito, fruendo dei permessi anche nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga di 9 ore nell'ipotesi di orario articolato su 5 giorni.

Sembra utile, peraltro, fornire una lettura di corretta applicazione delle clausole contrattuali nel caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri: in tale circostanza si può affermare che per ogni periodo di 6 ore di permesso si debba computare la corrispondente riduzione di una giornata di permesso e che quindi coerentemente solo un residuo di ore non inferiore a sei può comportare la fruizione di un intero giorno di permesso.