

Comune di Macerata

CIRCOLARE ASSENZE

A tutti i dipendenti
del Comune di Macerata

INDICE

- 1 [ORARIO DI LAVORO](#)
- 2 [FERIE](#)
 - 2.1 [Procedura richiesta ferie on-line](#)
- 3 [MALATTIA](#)
 - 3.1 [Congedo per cure per gli invalidi](#)
 - 3.2 [Assenze per cure termali, climatiche, elioterapiche e psammoterapiche](#)
- 4 [INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA A CAUSA DI SERVIZIO](#)
 - 4.1 [Infortunio sul lavoro](#)
 - 4.2 [Malattia a causa di servizio](#)
- 5 [PERMESSI:](#)
 - 5.1 [Permessi brevi](#)
 - 5.2 [Permessi retribuiti:](#)
 - 5.2.1 [Permessi per lutto](#)
 - 5.2.2 [Matrimonio](#)
 - 5.2.3 [Partecipazione a concorsi ed esami](#)
 - 5.2.4 [Permesso per citazione in tribunale](#)
 - 5.2.5 [Particolari motivi personali o familiari](#)
 - 5.2.6 [Permesso per eventi e cause particolari](#)
 - 5.2.7 [Permessi per donazione di sangue e di midollo osseo](#)
 - 5.2.8 [Attività di protezione civile](#)
 - 5.2.9 [Attività di volontariato](#)
 - 5.2.10 [Permessi per dipendenti portatori di handicap in stato di gravità](#)
 - 5.2.11 [Permessi per assistere familiari portatori di handicap in stato di gravità](#)
 - 5.2.12 [Diritto allo studio](#)
 - 5.2.13 [Assenze per funzioni elettorali](#)
 - 5.2.14 [Diritto di assemblea](#)
 - 5.2.15 [Permessi per mandato politico](#)
- 6 [CONGEDI DEI GENITORI:](#)
 - 6.1 [Controlli prenatali](#)
 - 6.2 [Interdizione anticipata dal lavoro rispetto al congedo di maternità](#)
 - 6.3 [Congedo di maternità/paternità \(ex astensione obbligatoria\)](#)
 - 6.3.1 [Congedo di maternità in caso di adozione o di affidamento](#)
 - 6.4 [Riposi giornalieri \(cd. permessi per allattamento\)](#)
 - 6.4.1 [Riposi per genitori adottivi o affidatari](#)
 - 6.4.2 [Riposi per i genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità](#)
 - 6.5 [Congedo parentale \(ex astensione facoltativa\)](#)
 - 6.5.1 [Congedo parentale in caso di adozione o di affido](#)
 - 6.5.2 [Congedo parentale per genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità](#)

6.6 [Malattia del bambino di età inferiore a 8 anni](#)

6.6.1 [Congedi per malattia del bambino in caso di adozione o di affido](#)

7 [CONGEDI PER LA FORMAZIONE](#)

8 [CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI](#)

9 [Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche](#)

10 [ASPETTATIVE:](#)

10.1 [Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio](#)

10.2 [Aspettativa per amministratori locali](#)

10.3 [Aspettativa per lo svolgimento di incarichi dirigenziali presso altre PP.AA.](#)

10.4 [Aspettativa per motivi personali](#)

10.5 [Aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero](#)

10.6 [Cumulo di aspettative](#)

11 [SCIOPERO](#)

❖ [Schema gradi di parentela](#)

❖ [Schema di affinità parentali](#)

[MODULISTICA:](#)

✓ [Mancata o difforme timbratura](#)

✓ [Permessi retribuiti](#)

✓ [Cure termali](#)

✓ [Cure elioterapiche, climatiche, psammoterapiche](#)

✓ [Richiesta riconoscimento causa di servizio](#)

✓ [Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii](#)

✓ [Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. Ulteriori assistiti](#)

✓ [Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. conseguente all'accertamento medico provvisorio effettuato ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993](#)

✓ [Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. ai sensi dell'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006](#)

✓ [Benefici per l'assistenza di figli minori con handicap in situazione di gravità](#)

- ✓ [Dichiarazione annuale benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo di maternità \(astensione obbligatoria\)](#)
- ✓ [Congedo parentale \(ex astensione facoltativa\)](#)
- ✓ [Congedo per la malattia del figlio](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del coniuge portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del figlio portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del/della fratello/sorella portatore/portatrice di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del genitore portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Aspettativa per dottorato di ricerca / per borsa di studio \(artt. 12 C.C.N.L. 14.9.2000 e 2 Legge n. 476/1984 e ss.mm.ii.\)](#)
- ✓ [Aspettativa non retribuita per espletamento mandato Amministratore locale \(Art. 81 T.U. 267/2000\)](#)

CONCLUSIONI

1. ORARIO DI LAVORO

Normativa di riferimento

- Corte di cassazione, sez. II penale, sentenza n. 17096 del 3 maggio 2011
- Art. 55-quinquies D.Lgs. 165/2001 (articolo introdotto dall' articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009)

- L' orario di lavoro è compreso tra le 8,45 e le 13,00
- L' elasticità in ingresso è dalle 7,45 alle 8,45
- L' elasticità in uscita è dalle 13,00 alle 14,45.

Quindi, ad esempio, il dipendente può iniziare la prestazione lavorativa alle 7,45 e concluderla alle 13,45 (dopo la sesta ora di servizio), oppure iniziare alle 8,10 e finire alle 14,10.

La flessibilità positiva compensa la flessibilità negativa entro lo stesso mese.

A fine mese l'eventuale flessibilità positiva viene azzerata e l'eventuale flessibilità negativa concorre a formare il debito orario che va recuperato con lo straordinario entro il mese successivo.

I rientri pomeridiani finalizzati al recupero del sabato devono essere invece qualificati mediante l'uso del tastierino numerico sull'orologio del marcatempo.

All'inizio della prestazione pomeridiana, dopo una pausa di almeno **10 minuti** (in tal caso non si avrà diritto al buono pasto), deve essere digitato sul tastierino il codice 50 e, subito dopo, deve essere fatto passare il badge.

In questo modo la prestazione lavorativa pomeridiana sarà imputata al solo recupero del sabato.

Per il recupero del sabato si precisa che le eventuali eccedenze a fine mese vengono trasportate al mese successivo, così come le eventuali mancanze orarie, che possono essere coperte con rientri nel mese successivo.

Se, ad esempio nel mese "A" vengono maturate ore effettuate con la causale 50 in quantità superiore a quelle necessarie per il recupero dei sabati del mese medesimo, l'eccedenza viene trasferita al mese successivo mese "B" per essere utilizzata per lo stesso fine.

Se, alla fine del mese "B" resta ancora l'eccedenza del mese "A", questa viene azzerata.

In maniera analoga, se nel mese "A" non si hanno sufficienti ore maturate con causale 50 per i recuperi effettuati nelle varie giornate di sabato, le ore mancanti vengono trasportate al mese "B", per essere recuperate con la medesima causale. Se, alla fine del mese "B", permangono delle ore mancanti relative al mese "A", dette ore verranno decurtate dallo stipendio.

Se nel mese "B" vengono maturate ulteriori ore mancanti, dette ore vengono ovviamente trasportate al mese successivo.

Giova ricordare che resta escluso dal suddetto modello orario il personale turnista, il personale assegnato agli asili nido, il personale delle mense scolastiche, il personale del civico cimitero, il personale che lavora in squadra e, comunque, tutto il personale che per esigenze di servizio non ne può fruire. È altresì escluso il personale con qualifica dirigenziale e il personale cui sono stati attribuiti incarichi di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità.

Non vi sono variazioni nella disciplina degli altri istituti, quali lo straordinario, il permesso breve o retribuito ecc.

Lo straordinario è la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario dovuto, ovvero oltre le 6 ore giornaliere, debitamente autorizzata, di durata minima pari a 31 minuti (al di sotto della quale non è presa in considerazione), per la cui disciplina valgono le consuete regole contrattuali.

Il recupero dello straordinario resta con le consuete modalità, ossia lo stesso dovrà essere recuperato all'interno dello stesso mese in cui è stato effettuato, salvo che per esigenze di servizio il dirigente non disponga diversamente.

Il debito orario, (ore perse nella fascia oraria che va dalle 8,45 alle 13,00 e/o flessibilità negativa non coperta da flessibilità positiva), come di consuetudine dovrà essere recuperato con lo straordinario entro il mese successivo alla maturazione.

Da ultimo si rammenta che tutti i permessi retribuiti sono fruiti nella fascia 8,00 – 14,00 a prescindere dall'orario di lavoro concordato e/o effettuato e verranno calcolati nella misura di 6 ore convenzionali e che la giornata può essere considerata valida solo se si è prestato servizio per almeno la metà della durata della giornata lavorativa convenzionale (3 ore).

Inoltre, le ore pomeridiane non coperte da alcuna causale verranno qualificate come mera eccedenza.

MODULO:

- ✓ [Mancata o difforme timbratura](#)

2. FERIE

Normativa di riferimento

- Art. 18 CCNL 06/04/1995
- CCNL 14/09/2000
- Art. 10 CCNL 05/10/2011
- Legge 23/12/1977, n. 937
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66
- Art. 1, comma 24, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, coordinato con la legge di conversione 14 settembre 2011, n. 148, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo"

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni, o di 28 nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, comprensivi delle due giornate aggiuntive di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 937 del 1977.

Ai dipendenti neoassunti, per i primi 3 anni di servizio, il monte ferie viene ridotto a 30 o 26 giorni annui (in relazione all'articolazione della settimana lavorativa).

Ai sensi dell'art.1, comma 24, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, coordinato con la legge di conversione 14 settembre 2011, n. 148, *"A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni (ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1° maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica), in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica."*

Nell'anno di cessazione o assunzione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato (a tal fine la frazione di mese superiore a 15 gironi sono considerate a tutti gli effetti come mese intero). Anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato - ed ai contratti di formazione lavoro cui si applica lo stesso trattamento normativo previsto per il personale a tempo determinato ai sensi del comma 12 dell'art. 3 del CCNL 14 settembre 2000 - le ferie spettano in proporzione al servizio prestato ai sensi dell'art. 7, comma 10, lettera a), del CCNL 14 settembre 2000.

Ai sensi dell'art. 6, comma 8, del CCNL 14 settembre 2000 i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni le ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno invece diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Le ferie maturano in proporzione al servizio prestato; la maturazione avviene anche in particolari ipotesi di assenza, compreso lo stesso periodo di ferie; in particolare, esse non sono riducibili:

a) per assenze dovute a malattia o infortunio (ad eccezione, si ritiene, del periodo di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL 6 luglio 1995 in cui si ha interruzione della maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ai sensi dello stesso art. 21, comma 5);

b) durante l'astensione obbligatoria dal lavoro, prima e dopo il parto;

La fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 commi 1, 2, 3 e 6, del CCNL 6 luglio 1995 (permessi per partecipazione a concorsi ed esami, per lutto, per matrimonio, per motivi personali, permessi di cui all'art.33 della L. n. 104/1992, etc.) non riducono i giorni di ferie spettanti ma per la loro fruizione non possono essere interrotte le ferie in godimento, dato che le uniche ipotesi di interruzione delle ferie sono il caso della malattia sopraggiunta di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero e il caso previsto dalla L. 8 marzo 2000, n. 53 della malattia del figlio, di età inferiore a 8 anni, che comporti ricovero ospedaliero.

La fruizione invece di periodi di aspettativa senza assegni - quali quelli previsti dagli artt. 11 e 12 del CCNL 14 settembre 2000 - non comporta in proporzione la maturazione di ferie poiché sia l'art. 2 della L. n. 476/1984 sia l'art. 6 della L. n. 398/1989 prevedono che i periodi di congedo senza assegni disciplinati nelle stesse leggi sono utili ai soli fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza. Lo stesso vale per l'aspettativa per volontariato prevista dall'art. 13 dello stesso CCNL e dalla L. n. 49/1987 e per le assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario e di vice procuratore onorario previste dall'art. 20 del CCNL 22 gennaio 2004, dove è esplicitamente affermato che tali assenze non sono retribuite e non sono utili alla maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali.

Fa invece eccezione alla regola generale l'aspettativa per cariche pubbliche elettive in quanto l'art. 81 del TUEL n. n. 267/2000 prevede che detta assenza è equiparata al servizio effettivamente prestato con la conseguente maturazione di ferie. Ai sensi del comma 15 dell'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995 le assenze per malattia ed infortunio non riducono il periodo di ferie: tuttavia per l'esame dettagliato del rapporto tra ferie e malattia si rinvia al successivo paragrafo.

Relativamente ai periodi di congedo parentale previsti dall'art. 17 del CCNL 14 settembre 2000, i primi trenta giorni non riducono le ferie mentre i successivi periodi riducono sia le ferie che i quattro giorni corrispondenti alle festività soppresse.

Relativamente alle modalità di fruizione delle ferie i commi 9 e 10 dell'art. 18 del CCNL 6 luglio 1995 sanciscono che le ferie:

- sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile;
- sono fruiti nel corso di ciascun anno in periodi compatibili con le esigenze del servizio e tenuto conto delle richieste dei dipendenti;
- possono essere frazionate in più periodi anche se è garantito al dipendente che ne faccia richiesta un periodo continuativo di ferie della durata di almeno due settimane nel periodo estivo (1° giugno-30 settembre).

Il predetto divieto di monetizzazione delle ferie viene meno solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora a tale data il dipendente non abbia fruito per ragioni a lui imputabili di tutte le ferie spettanti, e nel periodo di preavviso (durante il quale, ai sensi e dell'art. 7 del CCNL 13

maggio 1996 dell'art. 39 del CCNL 6 luglio 1995 per il personale dei livelli e ai sensi dell'art. 31 del CCNL 10 aprile 1996 per i dirigenti, le ferie non possono essere assegnate ma devono essere monetizzate).

Il contratto di lavoro prevede due ipotesi di rinvio della fruizione delle ferie oltre il termine stabilito del 31 dicembre:

- per indifferibili "esigenze di servizio", entro il primo semestre dell'anno successivo;
- per motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Il dipendente deve fruire di almeno due settimane di ferie entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, mentre per il periodo rimanente la dilazione deve essere contenuta entro 6 mesi.

- 1) Qualora il dipendente non fruisca per ragioni di servizio o per mancata richiesta delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo, dovendosi escludere sia l'ipotesi della monetizzazione che quella della perdita del diritto, si ritiene possibile la fruizione anche oltre i termini predetti; in tal caso dovrà comunque essere valutata l'eventuale responsabilità del dirigente.

2.1. PROCEDURA RICHIESTA FERIE ON-LINE

A partire dal 01/01/2012 il dipendente potrà effettuare la richiesta di ferie on-line attraverso la seguente procedura:

- 1) Accedere al sito <http://rilevazionepresenze.comune.macerata.it/> ed inserire le proprie credenziali per accedere (N.B.: Le credenziali richieste sono le stesse utilizzate per visualizzare il proprio cartellino).
- 2) Posizionare il cursore del mouse su “Strumenti” e cliccare su “Richiesta giustificativi”.
- 3) Cliccare sul simbolo:



- 4) Nella maschera che si aprirà inserire nel campo “Periodo” l'intervallo temporale di ferie che si intende richiedere ponendo attenzione nell'escludere, fleggendo, il sabato (se non lavorativo), la domenica e i giorni festivi. Confermare quindi cliccando su “OK”.
- 5) In caso di esito positivo dell'operazione effettuata comparirà la dicitura: “L'inserimento della richiesta è andato a buon fine”, cliccare quindi sul tasto “OK”
- 6) La richiesta quindi dovrà essere esaminata dal responsabile preposto.
- 7) Qualora il dipendente voglia verificare lo stato della sua richiesta dovrà aprire il menù a tendina relativo allo “Stato di richieste da visualizzare” e selezionare la voce interessata; nella specie, qualora il dipendente voglia verificare se la sua richiesta è stata accettata dovrà selezionare dal predetto menù la voce “Inserite” ed aggiornare la schermata cliccando sul simbolo:



- 8) Selezionando dal predetto menù la voce “Tutte”, ed aggiornando cliccando sul simbolo:



comparirà l'elenco di tutte le richieste a prescindere dal loro stato. Qualora siano state effettuate operazioni sulle stesse da parte del responsabile preposto, all'inizio di ogni richiesta comparirà il simbolo “ + “, grazie al quale il dipendente potrà verificare se la stessa è stata accettata (inserita) o rifiutata.

[Indice](#)

3. MALATTIA

Normativa di riferimento

- Art. 21 CCNL 06/07/1995
- Art. 10 CCNL 14/09/2000
- Art. 13 CCNL 05/10/2001
- Art.71 L.133/2008
- Circolari nn. 7 e 8 del 2008 Ministro Funzione Pubblica
- Art.37 CCNL 22.01.2004
- Art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 (Controlli sulle assenze)
- Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione n. 206/2009
- D.L. 6 luglio 2011, n. 98 convertito, con modificazioni, nella L. 15 luglio 2011, n. 111;
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 10/2011.

Il dipendente a tempo indeterminato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto purché la malattia non superi i 18 mesi.

Per il raggiungimento del limite dei diciotto mesi, il calcolo dei periodi si effettua sommando tutte le assenze per malattia sopraggiunte nei tre anni antecedenti l'ultimo "episodio morboso" (c.d. comporta per sommatoria). Nel computo devono essere considerati anche i giorni festivi o non lavorativi ricadenti nel periodo considerato, secondo le prognosi indicate nei certificati (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 luglio 1995, n. 7672; Cass., 1 giugno 1992, n. 6599).

In casi particolarmente gravi, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere consentito assentarsi per un ulteriore periodo massimo di 18 mesi, non frazionabile; in tal caso l'amministrazione procede, su specifica domanda del dipendente interessato, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'ASL competente per territorio, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Il lavoratore che abbia superato i periodi di conservazione del posto (18 mesi retribuiti e gli eventuali ulteriori 18 mesi senza retribuzione) e che sia stato riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni correlate al profilo professionale attribuito, può essere utilizzato dall'ente di appartenenza in mansioni equivalenti della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile, in mansioni proprie di un profilo inserito nella categoria immediatamente inferiore, con l'espresso consenso dell'interessato.

Nel caso di superamento dei periodi massimi di conservazione del posto, senza il ritorno in servizio del dipendente, oppure quando non sia stato possibile applicare quanto previsto in materia di mutamento di mansioni, oppure ancora quando il dipendente sia stato dichiarato permanentemente inidoneo a qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, con la corresponsione allo stesso dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove ciò non sia possibile, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

I periodi di assenza per malattia, salvo l'ulteriore periodo di 18 mesi per casi particolarmente gravi, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

Le **fasce orarie di reperibilità** del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore **9:00** alle ore **13:00** e dalle ore **15:00** alle ore **18:00** di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

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 conto a darne preventiva comunicazione al Servizio Personale **Tel. 0733/256241** o tramite **fax 0733/256230**, tutti i giorni, anche non lavorativi.

Le ferie in godimento possono essere interrotte in caso di malattia dello stesso dipendente, adeguatamente documentata, che si sia protratta per più di 3 giorni (quindi almeno 4 giorni) o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

A tale riguardo il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza, il quale provvederà ad informare il Dirigente del Servizio, anche nel caso di soggiorno all'estero, precisando l'indirizzo ove può essere reperito, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare eventuali controlli.

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 ASL 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.

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 visite specialistiche o accertamenti diagnostici che non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di ufficio, può prendere l'intera giornata di assenza per malattia oppure fruire dei permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del C.C.N.L. 06/07/1995 (3 giorni nell'anno solare per motivi personali), 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, di cui all'art. 20 del CCNL del 16/05/1995.

Nel caso in cui un dipendente, dopo essere entrato regolarmente in servizio, debba allontanarsi per sopraggiunti motivi di salute, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16/05/1995.

Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il **dipendente non potrà in nessun modo utilizzare successivamente le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità o ad altro titolo** (orientamento applicativo ARAN RAL1105 del 08/02/2012).

Qualora il dipendente voglia tornare in servizio prima della scadenza del termine previsto nelle certificazioni mediche, è necessario che il suddetto presenti una specifica certificazione medica attestante la piena idoneità psico-fisica allo svolgimento delle mansioni proprie al profilo di appartenenza dello stesso (orientamento applicativo ARAN RAL561 del 05/06/2011).

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:

- i primi 10 giorni di assenza per malattia sono retribuiti con il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, avente carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Questa penalizzazione non si applica per le assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day-hospital, nonché per le patologie gravi che richiedano terapie salvavita.
- 100% durante i primi 270 giorni di assenza;
- 90% dal 271° al 360° giorno;

- 50% dal 361° al 540° giorno.
- Nessuna retribuzione nel caso l'assenza per malattia superi il 540° giorno.

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. 21 del C.C.N.L. 6/7/95, fatta salva la facoltà di rivalsa da parte dell'Amministrazione nei confronti del terzo responsabile.

Al personale a tempo determinato si applica il trattamento economico previsto dall'art. 16 – comma 6 del C.C.N.L. 6/7/95.

I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un periodo di comporto proporzionato al minor numero di giornate lavorate nel corso del triennio di riferimento, previsto dai contratti collettivi, secondo il seguente schema:

Periodo lavorativo in part-time verticale	Gg. retribuzione 100% part-time verticale	Gg. retribuzione 90% part-time verticale	Gg. retribuzione 50% part-time verticale
2 GG. Settimanali su 5	Fino al 108° giorno	Dal 109° al 144° giorno	Dal 145° al 216° giorno
2 GG. settimanali su 6	Fino al 90° giorno	Dal 91° al 120° giorno	Dal 121° al 180° giorno
3 GG. settimanali su 5	Fino al 162° giorno	Dal 163° al 216° giorno	Dal 217° al 324° giorno
3 GG. settimanali su 6	Fino al 135° giorno	Dal 136° al 180° giorno	Dal 181° al 270° giorno
4 GG settimanali su 5	Fino al 216° giorno	Dal 217° al 288° giorno	Dal 289° al 432° giorno
4 GG. settimanali su 6	Fino al 180° giorno	Dal 181° al 240° giorno	Dal 241° al 360° giorno
5 GG. settimanali su 6	Fino al 225° giorno	Dal 226° al 300° giorno	Dal 301° al 450° giorno
11 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 248° giorno	Dal 249° al 330° giorno	Dal 331° al 495° giorno
10 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 225° giorno	Dal 226° al 300° giorno	Dal 301° al 450° giorno
9 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 203° giorno	Dal 204° al 270° giorno	Dal 271° al 405° giorno
8 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 180° giorno	Dal 181° al 240° giorno	Dal 241° al 360° giorno
7 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 158° giorno	Dal 159° al 210° giorno	Dal 211° al 315° giorno
6 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 135° giorno	Dal 136° al 180° giorno	Dal 181° al 270° giorno
5 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 113° giorno	Dal 114° al 150° giorno	Dal 151° al 225° giorno
4 MESI LAVORATI/ANNO	Fino al 90° giorno	Dal 91° al 120° giorno	Dal 121° al 180° giorno

Nel computo delle assenze per malattia dei dipendenti a tempo parziale verticale, i giorni non previsti come lavorativi dalla collocazione temporale dell'orario di lavoro autorizzato non sono calcolati.

Nel caso in cui, nel triennio di riferimento, il dipendente abbia svolto attività lavorativa in parte a tempo pieno ed in parte a tempo parziale, si procede all'applicazione del criterio di proporzionalità tenendo conto dei diversi periodi di comportamento maturati in costanza dei diversi rapporti di lavoro.

Gli scaglioni di retribuzione durante il periodo di conservazione del posto sono determinati con il criterio stabilito dall'art. 21 comma 7 del C.C.N.L. 6/7/95.

Iter procedurale:

Il dipendente che non possa presentarsi in servizio per malattia deve darne comunicazione al Responsabile dell'Unità Operativa 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 al Servizio Personale per mezzo telefono, nei soli giorni lavorativi, al n. 0733/256241 o tramite fax, tutti i giorni anche non lavorativi, al numero 0733/256230.

Il certificato di malattia sarà inviato per via telematica direttamente dal medico all'INPS.

L'INPS renderà immediatamente disponibile al datore di lavoro l'attestazione della malattia rilasciata dal medico curante.

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a 10 giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o dal medico di base.

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.

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 al Servizio Personale, 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 comunale 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.

[Indice](#)

3.1. CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI

Normativa di riferimento

- Art. 71 L. 133/2008
- Art. 7 D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119
- Art. 37 CCNL 22 gennaio 2004

I dipendenti mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni, a condizione che le cure medesime siano prescritte in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo per cure il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Trova pertanto applicazione il disposto dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n. 133/2008, in materia di riduzione del trattamento economico limitatamente ai primi dieci giorni di assenza per malattia.

Il periodo di congedo, per espressa previsione legislativa, non rientra nel periodo di comporto di cui all'art. 21 o, eventualmente, 22 del CCNL del 6.7.1995.

Iter procedurale

Per fruire del congedo per cure il dipendente dovrà presentare domanda al Dirigente responsabile del Servizio di appartenenza, con l'indicazione del giorno di inizio dell'assenza.

Alla domanda è necessario allegare la documentazione attestante l'avvenuto riconoscimento, da parte del competente Organo, della riduzione della capacità lavorativa in misura superiore al 50% (ove non sia stata già prodotta agli atti del Servizio dal dipendente interessato), unitamente alla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale, o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

A giustificazione dell'assenza il dipendente è tenuto, al rientro in servizio, a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. Nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, può essere prodotta anche un'attestazione cumulativa.

[Indice](#)

3.2. ASSENZE PER CURE TERMALI, CLIMATICHE, ELIOTERAPICHE E PSAMMOTERAPICHE

Normativa di riferimento

- art. 13 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito nella legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato ed integrato dall'art. 16, commi 4, 5, e 6, della legge 30-12-1991, n. 412;
- DM 15 dicembre 1994;
- Legge 24 ottobre 2000, n. 323;
- DM 22 marzo 2001;
- DM 23 dicembre 2008;
- art. 47, c. 1, lett. s), CCNL 6 luglio 1995 del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

1) Le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche (sabbature) possono essere effettuate usufruendo dell'istituto delle ferie.

2) La generalità dei dipendenti ha diritto ad assentarsi per sottoporsi a trattamenti termali in periodo extraferiale – imputando le relative assenze a malattia – esclusivamente per le patologie rientranti nell'elenco individuato con apposito decreto ministeriale, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 323/2000 (v. DM 12.08.1992, 15.12.1994, 20.03.1998, 22.03.2001, 23.12.2008) e solo qualora ricorrono le condizioni previste dal combinato disposto degli artt. 13, commi 3, 4 e 5 del D.L. n. 463/1983 convertito in Legge n. 638/1983, e 16, comma 5, della Legge n. 412/1991, i quali prevedono che le cure termali possono essere fruite dal lavoratore dipendente al di fuori delle ferie annuali, per un periodo massimo di 15 giorni l'anno, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione ad altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista della Azienda sanitaria locale (e non quindi in funzione meramente preventiva).

Elenco delle patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali contenute nel DM 15 dicembre 1994:

Malattie reumatiche:

- osteoartrosi ed altre forme degenerative;
- reumatismi extra articolari.

Malattie delle vie respiratorie:

- sindromi rinosinusitiche-bronchiali croniche;
- bronchiti croniche semplici o accompagnate a componente ostruttiva (con esclusione dell'asma e dell'enfisema avanzato, complicato da insufficienza respiratoria grave o da cuore polmonare cronico).

Malattie dermatologiche:

- psoriasi (esclusa la forma pustolosa, eritrodermica);
- eczema e dermatite atopica (escluse le forme acute vescicolari ed essudative);
- dermatite seborroica ricorrente.

Malattie ginecologiche:

- sclerosi dolorosa del connettivo pelvico di natura cicatriziale e involutiva;
- leucorrea persistente da vaginiti croniche aspecifiche o distrofiche.

Malattie O.R.L.:

- rinopatia vasomotoria;
- faringolaringiti croniche;
- sinusiti croniche;
- stenosi tubariche;
- otiti carattali croniche;
- otiti croniche purulente non colesteatomatose.

Malattie dell'apparato urinario:

- calcolosi delle vie urinarie e sue recidive.

Malattie vascolari:

- postumi di flebopatie di tipo cronico.

Malattie dell'apparato gastroenterico:

- dispepsia di origine gastroenterica e biliare;
- sindrome dell'intestino irritabile nella varietà con stipsi.

La richiesta del dipendente di assentarsi per effettuare cure termali, imputando a malattia la relativa assenza, deve pertanto essere accompagnata da certificazione da un medico specialista della ASL (e non semplice richiesta di cure termali rilasciata dal medico curante) rilasciata nel rispetto della vigente normativa, da cui risulti, tra l'altro, che la cura prescritta è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche o riabilitative ed è strettamente correlata all'attuale stato d'infermità.

Il diritto ad assentarsi per fruire di cure termali imputando le relative assenze a malattia compete solo quando dette cure risultano in concreto incompatibili con le ferie oppure quando, pur essendo compatibili, non possano essere differite al periodo feriale prestabilito dal datore di lavoro senza pregiudicarne il conseguimento degli obiettivi terapeutici. In considerazione di quanto sopra, non potranno effettuarsi periodi di assenza per cure termali imputandoli a malattia quando il dirigente attesti la possibilità per il lavoratore interessato di fruire di un periodo di ferie.

3) In base al disposto dell'art. 13, comma 6, del D.L. n. 463/1983 convertito in Legge n. 638/1983, i dipendenti che siano invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro, ciechi, sordomuti e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore a 2/3 (67%), il cui stato invalidante risulti debitamente accertato con le procedure e nei modi previsti dalla vigente normativa, hanno diritto – in periodo extraferiale - ad assentarsi dal servizio per sottoporsi alle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche (sabbature) – imputando le relative assenze a malattia - in presenza degli stessi requisiti sostanziali e formali prescritti in tema di cure termali per la generalità dei lavoratori dipendenti, in particolare quanto al limite dei 15 giorni l'anno ed alla fruibilità in periodi extra feriali solo in caso di incompatibilità con le ferie o di indifferibilità al periodo feriale prestabilito dal datore di lavoro; pertanto, come per le cure termali, non potranno

effettuarsi periodi di assenza per cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche imputandoli a malattia quando il dirigente attesti la possibilità per il lavoratore interessato di fruire di un periodo di ferie.

In base alla giurisprudenza consolidata, inoltre, le assenze in parola possono essere autorizzate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative (e non quindi in funzione meramente preventiva) e pertanto anche i dipendenti appartenenti alle suddette categorie protette sono tenuti a presentare, a corredo delle istanze per l'effettuazione delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, la certificazione rilasciata da un medico specialista della ASL da cui risulti che la cura prescritta è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche o riabilitative ed è strettamente correlata all'attuale stato dell'infermità invalidante.

4) La durata complessiva delle assenze di cui ai punti 2) e 3) non può superare i 15 giorni l'anno. Tra il periodo di effettuazione di tutte le tipologie di cure sopra richiamate e quello di ferie devono intercorrere almeno 15 giorni.

La fruizione delle cure deve iniziare entro il termine massimo indicato dal medico specialista nella certificazione e comunque non oltre 30 giorni dalla data della prescrizione medica.

Non possono essere fruite in periodo extra feriale:

- le cure meramente preventive, finalizzate ad impedire l'insorgenza di malattie nuove, dato che esse non sono in alcun modo previste dalla disciplina legale;
- le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, in virtù dell'espressa previsione dell'art. 13, comma 6, della legge n. 638/1983, salvo che le cure stesse non siano richieste dai lavoratori invalidi civili con percentuale superiore ai due terzi, ciechi, invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro;
- le cure per le quali non sia stata attestata dal medico specialista dell'ASL la sussistenza dei previsti requisiti (esistenza della patologia, riconoscimento della maggiore efficacia terapeutica o riabilitativa della cura se non differita fino alle ferie ...);
- le prestazioni termali prescritte per patologie non elencate nella tabella di cui al DM 15/12/1994;
- le cure effettuate senza l'osservanza di un periodo di intervallo di 15 giorni con le ferie. La previsione di un necessario intervallo di 15 giorni tra cure termali e ferie può non trovare applicazione quando la richiesta di fruizione delle prime intervenga successivamente al godimento delle ferie e la deroga può giustificarsi sulla base dei caratteri d'indilazionabilità e imprevedibilità della terapia. La giurisprudenza di merito ha ritenuto, infine, che se la necessità di sottoporsi a cure termali sorge quando mancano meno di 15 giorni rispetto alla fruizione delle ferie, queste devono essere posticipate; viene ipotizzato anche un differimento delle cure termali in relazione alla data di conclusione delle ferie, purché nel rispetto del limite massimo stabilito dalla legge in proposito e cioè 30 giorni dalla prescrizione medica.

Trattamento economico

Laddove il dipendente, ricorrendone i presupposti, si avvalga della facoltà prevista sub 2) e 3), l'imputazione a malattia delle assenze effettuate per sottoporsi alle cure termali e, rispettivamente, climatiche, elioterapiche e psammoterapiche, comporta l'assoggettamento alle decurtazioni previste

dalla vigente normativa per i primi dieci giorni di malattia (art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008 convertito in Legge n. 133 del 2008); tale decurtazione non si applica in caso di assenze effettuate dagli invalidi per causa di servizio. L'imputazione a malattia comporta altresì il calcolo dei relativi giorni di assenza nel periodo di comporta, ai sensi della vigente normativa contrattuale (artt. 21 o, eventualmente, 22 del CCNL del 6.7.1995).

Iter procedurale

A corredo dell'istanza il dipendente è tenuto a presentare la certificazione rilasciata dal medico specialista della ASL da cui risulti che la cura prescritta è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche o riabilitative ed è strettamente correlata alla patologia in atto o all'attuale stato dell'infermità invalidante.

Al termine della terapia il dipendente dovrà far pervenire al Servizio Personale apposita certificazione di cure eseguite rilasciata dalla struttura con l'esatta indicazione del periodo di fruizione.

Moduli richiesta:

- ✓ [Cure termali](#)
- ✓ [Cure elioterapiche, climatiche, psammoterapiche](#)

4. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA A CAUSA DI SERVIZIO

Normativa di riferimento

- Artt. 21 e 22 CCNL 06.07.1995
- Art. 10 bis CCNL 14.09.2000
- DPR 29.10.2001 n. 461

1) In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 06.07.1995 (36 mesi).

2) Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con la disponibilità organica, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo professionale rivestito, nell'ambito della stessa categoria, oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

3) Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità hanno garantita la conservazione del posto di lavoro (art. 1, comma 7, legge n. 68/1999).

4) In caso di assenze dal servizio dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il Decreto Ministeriale 18 dicembre 2009, n. 206 precisa in che tali circostanze i dipendenti **sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità.**

4.1. INFORTUNIO SUL LAVORO

Tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni, sono soggetti a denuncia INAIL, secondo l'iter procedurale di seguito indicato.

DATORE di LAVORO (Dirigente)

Premesso che ai soli fini della denuncia infortuni ogni Dirigente è considerato Datore di Lavoro, in caso di infortunio sul lavoro dal quale derivi una astensione dal lavoro superiore a 3 gg., come da prognosi desumibile dal primo certificato medico, il **Dirigente del Servizio** presso il quale il dipendente infortunato è stato assegnato, **ha l'obbligo di:**

- far pervenire la denuncia alla sede INAIL territorialmente competente (si desume dal domicilio del dipendente infortunato) entro 48 ore da quando ne ha avuto notizia.

Qualora si tratti di infortunio mortale o di grave entità la denuncia deve essere inoltrata telegraficamente entro le 24 ore riservandosi di inviare le successive integrazioni;

- compilare il modello INAIL (l'apposito modulo si ritira presso una sede INAIL);
- recarsi al posto di Polizia (o Stazione dei Carabinieri) territorialmente competente, entro 24 o 48 ore da quando ne ha avuto conoscenza, con un certificato medico originale (per la sola visione) e le ultime due copie del modello Inail per denunciare l'infortunio;
- spedire all'INAIL territorialmente competente le prime tre copie del modello di denuncia a mezzo raccomandata A/R, accompagnate da una breve lettera di trasmissione con il certificato medico originale e almeno due copie della ricevuta rilasciata dal posto di Polizia;
- inviare copia di tutta la documentazione sia al Servizio Personale, che provvederà ad inviare alla sede Inail i dati relativi alla retribuzione del dipendente infortunato e, essendo responsabile della tenuta del Registro Unico degli Infortuni, provvederà ad annotare su di esso cronologicamente gli infortuni sul lavoro. Ai fini della sola tenuta del Registro Unico, copia della suddetta documentazione dovrà essere inviata anche per infortuni che comportino un'assenza di almeno un giorno lavorativo, ancorché non rilevante ai fini delle procedure di denuncia INAIL e di segnalazione all'autorità di PS che restano confermate unicamente per infortuni con prognosi superiori a 3 gg.;
- spedire all'INAIL, sempre a mezzo raccomandata, gli eventuali certificati di prosecuzione dell'infortunio e il cosiddetto certificato medico "definitivo" con la dichiarazione di ripresa servizio;
- inviare copia dei suddetti certificati al Servizio Personale.

Si rammenta, inoltre, che l'art. 12 del Decreto Legislativo 38/2000 ricomprende nella dizione "infortunio sul lavoro" la particolare fattispecie dell'**infortunio in itinere**.

L'infortunio in itinere riguarda l'infortunio occorso al dipendente durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente

un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

Non rientrano in questa particolare fattispecie di infortunio sul lavoro le interruzioni e le deviazioni dal normale percorso, a meno che vengano effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro o per causa di forza maggiore o per esigenze essenziali e improrogabili o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (es.: prestare soccorso a vittime di incidente stradale).

Si considera infortunio in itinere anche quello occorso nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato (es.: insussistenza di mezzi pubblici che colleghino l'abitazione del lavoratore al luogo di lavoro; incongruenza degli orari dei servizi pubblici con quelli lavorativi; distanza minima del tragitto tale da poter essere percorsa a piedi).

DIPENDENTE

Il dipendente ha l'obbligo di:

- dare immediata notizia al Dirigente del proprio Servizio di qualsiasi tipo di infortunio sia rimasto vittima;
- inviare il relativo certificato medico corredato da una dettagliata descrizione della dinamica dell'incidente con:
 1. l'indicazione della data, dell'ora e del luogo in cui si è verificato l'incidente;
 2. le generalità ed il recapito dell'eventuale terzo responsabile in caso di incidente il cui rischio sia coperto da polizza;
 3. l'indicazione della Società Assicuratrice;
 4. la copia dell'eventuale verbale dell'Autorità di P.S. redatto per la circostanza.

Il dipendente ha altresì l'obbligo di far pervenire con la massima celerità i certificati medici di prosecuzione dell'infortunio e il certificato medico definitivo.

Si evidenzia che i dati e le circostanze in cui siano interessati terzi devono essere precisi e comunicati tempestivamente in quanto l'assenza del lavoratore provoca un danno patrimoniale all'Amministrazione, in conseguenza del pagamento della retribuzione al dipendente assente per infortunio di cui non è stato possibile utilizzare la prestazione.

Tale danno può essere recuperato con un'azione di rivalsa nei confronti di terzi responsabili.

Per la particolare e delicata importanza che riveste la materia, l'omessa informazione di tali fatti da parte del dipendente, potrebbe causare un danno all'Ente e il dipendente stesso può essere chiamato al risarcimento.

Qualora l'infortunato non possa provvedere ad informare l'Amministrazione tale obbligo sussiste per i testimoni dell'infortunio o per coloro che ne hanno avuto notizia per primi.

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, le assenze dovute a malattia dipendente da causa di servizio o ad infortunio sul lavoro, spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL 06.07.1995.

Qualora l'assenza per infortunio si protragga oltre il suddetto limite, al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

4.2. MALATTIA A CAUSA DI SERVIZIO

Iter procedurale per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio ed equo indennizzo:

- Istanza di riconoscimento di causa di servizio

a) Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 29.10.2001 n. 461, il dipendente che abbia subito lesioni, contratto infermità, subito aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, ovvero l'avente diritto in caso di morte del dipendente, deve presentare al Servizio Personale l'allegato modello di domanda debitamente compilato e sottoscritto, per fare accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio.

Nel modello di domanda il dipendente dovrà indicare specificatamente:

1. la natura dell'infermità o della lesione;
2. i fatti di servizio che vi hanno concorso;
3. ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale e sull'idoneità al servizio.

Ai fini della corretta indicazione dei citati elementi il dipendente dovrà allegare ogni documentazione utile al riguardo, con particolare riferimento alla certificazione medica.

Il modello di domanda, compilato come sopra precisato, deve essere presentato dal dipendente entro **sei mesi** dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto piena conoscenza dell'infermità della lesione o dell'aggravamento.

b) Entro lo stesso termine (**6 mesi**) e con le stesse modalità indicate al precedente punto a) la domanda può essere proposta quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesti dopo la cessazione del rapporto di impiego.

- Istanza di equo indennizzo

c) La richiesta di equo indennizzo può essere differita rispetto alla domanda di riconoscimento di causa di servizio purché presentata entro **dieci giorni** dalla comunicazione al dipendente – da parte del Servizio Personale - della avvenuta trasmissione degli atti al Comitato di Verifica per le Cause di Servizio.

In caso di morte del dipendente, anche se pensionato, la richiesta di equo indennizzo può essere proposta dagli eredi entro sei mesi dal decesso.

Si rende noto che affinché sorga il diritto all'equo indennizzo, è necessaria l'esistenza di infermità o lesioni riconosciute dipendenti da causa di servizio dalle quali siano derivate menomazioni dell'integrità personale o siano causa di morte e che siano state ascritte dalla competente Commissione Medica di Verifica ad una delle categorie della tabella A, o alla tabella B, annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981 n. 834 e successive modificazioni.

La somma di equo indennizzo eventualmente spettante è soggetta a riduzione sulla base dell'età dell'istante. L'art. 49, comma 2, D.P.R. 686/1957, stabilisce che "l'indennizzo è ridotto del 25% se l'impiegato ha superato i 50 di età e del 50% se ha superato il 60° anno."

La citata somma deve essere dedotta del 50% in caso di ottenimento della pensione privilegiata per la stessa menomazione, ai sensi dell'art. 50, comma 2 e 60 del D.P.R. 686/1957 e dell'art. 144 del

D.P.R. 1092/1973. Dall'equo indennizzo si dovrà inoltre dedurre la rendita capitalizzata INAIL eventualmente corrisposta per la stessa menomazione.

- Attività istruttoria

d) Il Servizio Personale, acquisita la domanda presentata secondo i termini e le modalità indicate al precedente punto a), ove rilevi la manifesta inammissibilità o irricevibilità della domanda stessa, la respinge con provvedimento motivato dandone comunicazione al dipendente.

Qualora, invece, il Servizio Personale abbia verificato la ricevibilità e l'ammissibilità della domanda, richiede al responsabile del Servizio, presso cui il dipendente ha svolto la propria attività lavorativa nei periodi in cui si sono verificati i fatti causa presumibile dell'infermità o lesione denunciata, tutti gli elementi informativi in suo possesso. Tali elementi informativi sono indispensabili agli Organi competenti (Commissione Medica di Verifica e Comitato di Verifica per le Cause di Servizio) per l'adozione dei provvedimenti di loro spettanza.

Il Servizio Personale, entro dieci giorni dalla richiesta degli elementi informativi sopra indicati, trasmette alla Commissione Medica di Verifica competente per territorio, dandone comunicazione all'interessato, la domanda e la documentazione prodotta dall'interessato, oltre a tutti gli elementi informativi acquisiti.

- Il provvedimento finale

e) Il Servizio Personale, a seguito ed in conformità ai pareri espressi dal competente Comitato di Verifica per le Cause di Servizio e dalla competente Commissione Medica di Verifica, adotta il provvedimento finale ai sensi dell'art. 14 del D.P.R. 461/2001.

In caso di mancato riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio da parte del citato Comitato, l'Amministrazione comunicherà al dipendente medesimo, prima dell'adozione del provvedimento negativo, i motivi che ostano all'accoglimento della istanza presentata, ai sensi dell'art. 10-bis della Legge 2541/90 e ss.mm.ii.. Entro il termine di **dieci giorni** dal ricevimento della comunicazione, il dipendente ha diritto di presentare per iscritto le proprie osservazioni, eventualmente corredate da documentazione in merito all'istanza di che trattasi.

Ricevute le osservazioni eventualmente presentate dal dipendente, l'Amministrazione ne valuterà la concreta rilevanza ai fini della richiesta di riesame della pratica da parte del Comitato di Verifica per le Cause di Servizio. Pertanto l'Amministrazione, qualora valutasse le osservazioni integrative di cui sopra non concretamente rilevanti, procederà ad adottare il provvedimento di non accoglimento delle osservazioni e di contestuale rigetto dell'istanza di riconoscimento della causa di servizio presentata dal dipendente.

- Aggravamento

Entro 5 anni dalla data di comunicazione del provvedimento finale e per una sola volta, il dipendente, in caso di aggravamento della menomazione dell'integrità fisica, psichica o sensoriale per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio e già liquidato un equo indennizzo, può

chiedere, per una sola volta, la revisione dell'equo indennizzo secondo le modalità ed i termini sopra descritti.

Trattamento economico

Nell'ambito dei 36 mesi per i quali è prevista la conservazione del posto, le assenze dovute a malattia dipendente da causa di servizio, spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL 06.07.1995.

Qualora l'assenza si protragga oltre il suddetto limite, al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Richiesta riconoscimento causa di servizio](#)

5. PERMESSI:

5.1. PERMESSI BREVI

Normativa di riferimento

- Art. 20, CCNL 6 luglio 1995;

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su autorizzazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo secondo le modalità individuate dal dirigente. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione. Medesima procedura dovrà essere attivata per gli eventuali ritardi effettuati rispetto agli orari di ingresso prestabiliti.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un numero di ore di permessi brevi in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata..

La concessione del permesso non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una valutazione discrezionale del dirigente, che terrà conto, a tal fine, non solo della giustificatazza dei motivi addotti, ma anche della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio.

Trattamento economico

Intera retribuzione

Iter procedurale

- Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza e necessità valutati dal dirigente.
- al fine di salvaguardare le esigenze di servizio, attraverso l'adozione delle misure organizzative necessarie, la richiesta del dipendente deve essere presentata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità rimessi alla prudente valutazione del dirigente;
- le ore di assenza vanno recuperate entro il mese successivo secondo modalità individuate dal dirigente dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente;
- in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

5.2. PERMESSI RETRIBUITI

5.2.1. PERMESSI PER LUTTO

Normativa di riferimento

- Art. 4 – comma 1 della legge n. 53/2000;
- Art. 19 C.C.N.L. 6.7.95;
- Art. 18 C.C.N.L. del 14.9.2000;
- Decreto ministeriale n. 278 del 21.7.2000.

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi consecutivi per evento in caso di decesso del coniuge (anche legalmente separato), parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni, nipoti in linea retta) ed affini entro il primo grado (suoceri, genero, nuora) o del convivente. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

Tale permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'evento, per cui l'inizio può non coincidere con l'evento stesso, e non può essere fruito a ore.

Nel computo dei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli, comunque, non lavorativi.

Il beneficio spetta per ogni evento luttuoso che riguardi il dipendente.

Il permesso spetta per intero anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale.

Il personale con contratto a termine non ha titolo a fruire dei tre giorni di permesso retribuito per lutto, mentre in caso di evento luttuoso potrà fruire del permesso per eventi e cause particolari (Parere ARAN 900-18A3).

Tale permesso non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Iter Procedurale:

L'interessato, tramite il Dirigente del Servizio di appartenenza, inoltra la richiesta al Servizio Personale entro 5 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.

[Schema gradi di parentela](#)

[Schema di affinità parentali](#)

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

[Indice](#)

5.2.2. PERMESSO PER MATRIMONIO

Normativa di riferimento

- Art. 19 CCNL 06/07/1995
- Artt. 6 e 7 CCNL 14/09/2000

1) Il personale ha diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio comprendendo, altresì, i giorni festivi intermedi. Poiché la norma non indica tassativamente che l'inizio del congedo in esame debba decorrere necessariamente dal giorno della cerimonia, è facoltà del dirigente – a domanda dell'interessato - posticipare, entro breve termine, l'inizio del congedo di che trattasi (salvo quanto previsto dal successivo punto 2).

2) Qualora il giorno del matrimonio non sia lavorativo non va conteggiato nel periodo di permesso.

3) Al personale con rapporto di lavoro part-time di tipo verticale il permesso viene concesso per intero, ma il trattamento economico spettante sarà solo per i giorni coincidenti con quelli in cui gli interessati avrebbero dovuto effettuare la prestazione lavorativa.

4) Il personale con contratto a termine ha diritto al congedo per matrimonio relativamente al periodo ricadente nella durata del contratto.

5) Tale permesso non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Trattamento economico

Intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il proprio ufficio precisando la decorrenza del permesso.

La richiesta di permesso dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente presentando i relativi giustificativi.

In caso di mancata presentazione della documentazione, l'assenza sarà considerata come periodo di congedo senza assegni.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

5.2.3. PERMESSO PER PARTECIPAZIONE A CONCORSI ED ESAMI

Normativa di riferimento

- Art. 19 CCNL 6/7/1995
- Art.10 L. n.300/1970

1) Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi a richiesta, 8 giorni all'anno di permessi per la partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

2) Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, tale permesso spetta in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

3) Il personale con rapporto di lavoro a termine ha diritto – unicamente per la partecipazione ad esami per titoli di studio legalmente riconosciuti- a fruire di permessi giornalieri retribuiti (art.10 co.2 L. 300/1970).

4) Tale permesso non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

5) I lavoratori studenti hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali (art.10 co.1 L. 300/1970).

Trattamento economico

Intera retribuzione.

Iter procedurale

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il proprio Servizio con una specifica richiesta.

La richiesta di permesso dovrà essere opportunamente giustificata dal dipendente, presentando la relativa documentazione.

In caso di mancata presentazione della certificazione di cui sopra, il permesso verrà considerato come giorno di congedo senza assegni.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

5.2.4. PERMESSO PER CITAZIONE IN TRIBUNALE

Normativa di riferimento

- Art. 19 CCNL 06/07/1995

- 1) Al dipendente citato come teste in tribunale viene concesso il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario a rendere la testimonianza richiesta.
- 2) 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.
- 3) Qualora la convocazione sia dovuta a questioni di servizio l'assenza viene considerata come servizio esterno.

Trattamento economico

Intera retribuzione

Iter procedurale

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

Al rientro in servizio il dipendente dovrà fornire la certificazione rilasciata dall'autorità giudiziaria dalla quale risulti il tempo in cui lo stesso è rimasto a disposizione dell'autorità giudiziaria.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

5.2.5. PERMESSO PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Normativa di riferimento

- Art. 19 CCNL 6/7/1995
- Art. 7, comma 10 lett. C), CCNL 14/09/2000

1) Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a richiesta, 3 giorni lavorativi all'anno per particolari motivi personali e familiari debitamente documentati, compresa la nascita dei figli e il trasloco conseguente al mutamento della residenza.

2) Tali permessi possono essere utilizzati anche per l'effettuazione di visite mediche specialistiche, terapie mediche ed accertamenti clinici e diagnostici non effettuabili in orari diversi da quello di lavoro.

3) Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il permesso spetta in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

4) Al personale con contratto a termine possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 15 giorni complessivi.

Trattamento economico

Intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il proprio Servizio con una specifica richiesta.

La richiesta di permesso dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente presentando i relativi giustificativi.

La mancata presentazione della documentazione di cui sopra non consentirà la concessione del permesso richiesto.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

5.2.6. PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Normativa di riferimento

- Art. 4, comma 1, Legge n.53/2000
- Art. 18 CCNL 14/09/2000

1) I lavoratori 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 (genitore, coniuge, figli, nonno/a, nipote in linea retta) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

2) I tre giorni di permesso all'anno per grave infermità coincidenti solo con i giorni lavorativi, con l'esclusione di quelli non lavorativi e festivi, devono essere utilizzati in via continuativa o frazionata entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici strettamente connessi a tale stato.

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

4) Il personale con contratto di lavoro a termine ha diritto, in misura proporzionale alla durata del contratto medesimo, al permesso retribuito in esame in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza sia risultante da certificazione anagrafica.

Trattamento economico

Intera retribuzione

Iter procedurale

Per fruire del permesso il dipendente dovrà informare preventivamente il Servizio di appartenenza 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 specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero, da presentare 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 l'infermità riguardi il convivente, occorre che venga prodotta una dichiarazione attestante lo stato di famiglia anagrafica.

Non si potrà procedere alla concessione del permesso richiesto in caso di mancata presentazione della relativa documentazione.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Permessi retribuiti](#)

[Indice](#)

5.2.7. PERMESSI PER DONAZIONE DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO

Normativa di riferimento

- Art. 1 Legge 13/07/1967 n. 584 come modificato dall'art. 13 della Legge 04/05/1990 n. 107
- Legge 04/05/1990 n. 107
- Art. 5 Legge 06/03/2001 n. 52

1) I dipendenti donatori di sangue ed emocomponenti hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

2) I donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi necessari per l'espletamento dei seguenti accertamenti:

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

Trattamento economico

Intera retribuzione

Iter procedurale

Il dipendente interessato a fruire dei permessi di cui sopra è tenuto a dare preavviso al proprio Servizio e a produrre, al rientro in ufficio, la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

5.2.8. PERMESSI PER ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE

Normativa di riferimento

- Art. 19 co. 10 CCNL 06/07/1995
- D.P.R. 08.02.2001 n. 194
- Art.2 co.1 lett. c Legge 24.02.1992 n.225
- Art.4 Legge 11.08.1991 n.266

1) Nell'ambito delle disposizioni previste per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

2) *I volontari, aderenti ad associazioni di volontariato inserite in apposito elenco predisposto ed aggiornato a cura della Protezione Civile, impiegati in attività di soccorso e assistenza in vista o in occasione di calamità naturali, catastrofi o altri eventi che, per intensità ed estensione, debbono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari, nonché in attività di formazione e addestramento, hanno diritto, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni all'anno a:*

- *conservazione del posto di lavoro;*
- *mantenimento del trattamento economico e previdenziale;*
- *copertura assicurativa da parte dell'associazione di volontariato contro gli infortuni e le malattie connesse allo svolgimento dell'attività stessa.*

I suddetti benefici si estendono, altresì, ai volontari singoli iscritti nei "ruolini" delle Prefetture.

3) *In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione della Protezione Civile, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi di cui al punto 2) sono elevati fino a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno.*

4) *Per le attività di pianificazione, simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, autorizzate preventivamente dalla Protezione Civile, i benefici di cui al punto 2) spettano per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni all'anno.*

Limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative, i benefici di cui al punto 2) si applicano anche alle fasi preparatorie e comunque connesse alla loro realizzazione.

Trattamento economico

Intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Il dipendente è tenuto a presentare al Dirigente del Servizio di appartenenza la richiesta di permesso, allegando la documentazione dalla quale risultino gli elementi che danno diritto all'assenza di che trattasi.

Al rientro in servizio, il dipendente presenterà un attestato, rilasciato dall'associazione di volontariato, dal quale risulti il periodo di impiego.

5.2.9. PERMESSI PER ATTIVITÀ DI VOLONARIATO

Normativa di riferimento

- Art.19 co. 10 CCNL 06.07.1995
- Art.17 Legge 11.08.1991 n.266

1) Per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

2) L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo e la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui il volontario fa parte.

3) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali tenuti dalle Regioni, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione del Servizio.

Trattamento economico

Intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Il dipendente è tenuto a presentare al Dirigente del Servizio di appartenenza la richiesta per poter partecipare all'attività di volontariato.

Il Dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, ne consente la partecipazione mediante idonea articolazione degli orari di servizio.

5.2.10. PERMESSI PER DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITÀ

Normativa di riferimento

- Artt. 3 e 33 Legge 5/2/92 n. 104 (come modificata dall'art. 24 L. n. 183/2010)
- Art. 19, comma 6, CCNL 06/07/1995
- Informativa INPDAP 9/12/2002 n. 33
- Circolare INPDAP 10/07/2000 n. 35
- Circolare INPS 11/07/2003 n. 128
- Parere Consiglio di Stato, Sez. I 14.06.1995 n. 784
- Circolare Dip. Funzione Pubblica del 30/10/1995 n. 20
- Circolare Dip. Funzione Pubblica 08/03/2005 n. 208
- Circolare Inps 03/12/2010 n. 155
- Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio personale Pubbliche Amministrazioni – Servizio Trattamento Personale, 06/12/2010 n. 13

1) Ai dipendenti portatori di *handicap* in situazione di gravità riconosciuta dall'apposita Commissione medico-legale costituita ai sensi dell'art. 4 della legge n. 104/1992 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 quando l'orario giornaliero di lavoro effettivo è inferiore a 6 ore. La modifica della modalità di fruizione (giornaliera o oraria) dei permessi può avvenire solo da un mese all'altro, non all'interno dello stesso mese.

2) Il dipendente in situazione di *handicap* grave può, in presenza dei presupposti di legge, fruire per se stesso dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/92 e dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, per il familiare portatore di *handicap* grave che assiste. In tal caso la possibilità per il dipendente di richiedere la fruizione dei permessi cumulativamente è limitata alle situazioni in cui non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

3) Condizione primaria per il riconoscimento dei permessi previsti all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/92 è che al lavoratore dipendente sia stata riconosciuto portatore di *handicap* in situazione di gravità dalla Commissione medico-legale costituita presso la ASL di competenza. Qualora la citata Commissione medico-legale non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'art. 33 della legge n. 104/92, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato (per l'istanza vedi "Iter procedurale").

A far data dal 1° gennaio 2010 sul contenuto dell'accertamento si esprime definitivamente l'INPS, ai sensi dell'art. 20 della Legge n. 102/2009, e pertanto saranno considerati definitivi e come tali idonei a giustificare il riconoscimento dei permessi solo i verbali recanti il timbro stampigliato dell'INPS.

Le modalità per la richiesta di riconoscimento dello stato di *handicap* grave sono consultabili sul sito dell'INPS (www.inps.it) al link 'Invalidità civile'.

Possono essere dichiarati in "situazione di gravità" senza che occorra uno specifico accertamento da parte della Commissione i soggetti affetti dalla sindrome di *Down* per i quali è sufficiente la

certificazione del medico di base corredata dalla presentazione del “cariotipo” ed i grandi invalidi di guerra la cui situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici.

Qualora nel verbale di accertamento dell'*handicap* sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente sarà autorizzato a fruire del permesso sino alla data prevista per la revisione. In caso contrario, fino al termine del rapporto di lavoro o fino a quando il dipendente non presenti istanza di revoca.

4) Permessi spettanti ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale

I benefici di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/92 spettanti al personale con rapporto di lavoro part-time sono i seguenti:

PART TIME VERTICALE

- permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato;
- permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate, secondo il seguente schema:

Part-time su 2 gg: 1 gg.

Part-time su 3 gg: 2 gg.

Part-time su 4 gg: 2gg.

PART TIME ORIZZONTALE

- permesso giornaliero ridotto in proporzione alle ore lavorate, (pertanto, nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore, il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora);
- permesso mensile di tre giorni per intero

5) Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, il dipendente dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

Il comma 7 bis dell'art. 33 della L. n. 104/1992 prevede, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, la decadenza del lavoratore dai diritti riconosciuti dal medesimo articolo a favore di chi assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione.

Trattamento economico

Intera retribuzione e contribuzione previdenziale. I permessi non riducono le ferie e la 13^o mensilità.

Iter procedurale

Il dipendente interessato alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/92 dovrà presentare istanza al Servizio Personale avvalendosi del modulo appositamente predisposto, corredando la domanda del verbale definitivo della commissione medica istituita presso la competente A.S.L. attestante la gravità dell'*handicap*.

Qualora la Commissione medico-legale costituita presso la ASL non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda di accertamento dello stato di *handicap* grave, il dipendente, ai sensi dell'art. 2, commi 2 e 3, del D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993, può presentare istanza per il riconoscimento in via provvisoria dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, utilizzando a tal fine il modulo appositamente predisposto, che dovrà essere inviato al Servizio Personale corredato dalla documentazione concernente l'accertamento provvisorio effettuato dal medico specialista della ASL da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione medica istituita presso la ASL.

Ogni anno – entro il termine del 30 novembre - il dipendente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, utilizzando a tal fine il modulo appositamente predisposto, la permanenza di tutti i requisiti e le condizioni che hanno determinato il riconoscimento del beneficio. In mancanza di tale ultima dichiarazione, i giorni e le ore eventualmente fruiti a titolo di permesso di cui alla legge 104/1992 saranno considerati come congedo senza assegni.

MODULI RICHIESTA:

- ✓ [Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii](#)
- ✓ [Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. conseguente all'accertamento medico provvisorio effettuato ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993](#)
- ✓ [Dichiarazione annuale benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.](#)

5.2.11. PERMESSI PER ASSISTERE FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP IN STATO DI GRAVITÀ

Normativa di riferimento:

- Artt. 3 e 33 Legge 5/02/1992 n. 104
- Art. 19, comma 6 CCNL 06/07/1995
- Art.6, comma 8 CCNL 14/09/2000
- Art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006
- Art. 20 D.L. n. 78/2009 convertito, con modificazioni, in L. n. 102/2009
- Art. 94, comma 3, Legge 27/12/2002, n. 289. Sindrome di down. Certificazione inerente Legge 104/92
- Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari
- Informativa INPDAP 9/12/2002 n. 33
- Circolare INPDAP 10/07/2000 n. 35
- Circolare INPS 11/07/2003 n. 128
- Circolare INPS 23/05/2007, n. 90
- Messaggio INPS 18/07/2007 n. 15995
- Circolare Dipartimento della Funzione n. 13/2010
- Circolare INPS n.155/2010
- Circolare INPS n. 45/2011

1) I dipendenti che assistono un parente o affine entro il 2° grado (anche non convivente) con *handicap* in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa.

2) Il medesimo diritto spetta ai dipendenti che assistono un parente o affine di 3° grado (anche non convivente), non ricoverato a tempo pieno, qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da una delle patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale – Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità del 21.07.2000 n. 278, o siano deceduti o mancanti. Nell'espressione "mancanza" sono ricomprese le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) e le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità (v. Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 13/2010).

Nei casi sub 1) e 2) i permessi spettano ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona (cd. regime dell'esclusività dell'assistenza). Nulla rileva che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario.

Il lavoratore che fruisce dei permessi per assistere un soggetto portatore di *handicap* grave residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello ove ha la propria residenza, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il

raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. I dipendenti che si trovino nella predetta situazione hanno l'obbligo al rientro in servizio, per ogni permesso fruito in base all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, di produrre al Servizio Personale la documentazione sopra menzionata, attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Qualora tale documentazione non sia presentata, o non sia ritenuta idonea ai fini della fruizione del permesso, le relative assenze saranno convertite in ferie o in altri istituti previsti dalla vigente normativa contrattuale, o si procederà al recupero delle somme corrispondenti ai permessi fruiti.

I permessi non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili (art. 19, comma 6, CCNL 06.07.1995). Qualora il dipendente scelga nel corso del mese la fruizione a giorni, non rileva la durata dell'orario di servizio giornaliero. Viceversa, qualora il dipendente opti per una fruizione "mista" (a giorni e ad ore) nello stesso mese, si applicherà il limite contrattualmente previsto di 18 ore mensili.

3) Entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con *handicap* in situazione di gravità, possono fruire alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, dei 3 giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 (o delle 18 ore mensili di cui all'art. 19, comma 6, CCNL 06.07.1995), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno e salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (il bisogno di assistenza da parte del genitore deve essere documentato dai sanitari della struttura). La legge prevede pertanto a favore dei genitori una deroga al regime dell'esclusività dell'assistenza, fermo restando il limite complessivo dei 3 giorni (o delle 18 ore mensili).

In alternativa ai permessi sopra citati, per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo di periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale ed ai 3 giorni di permesso mensile retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono fruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuito.

4) Il ricovero a tempo pieno (intendendosi per tale il ricovero per le intere 24 ore) non osta al riconoscimento del beneficio nei casi in cui riguardi un minore in situazione di *handicap* grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore (v. sopra, p.to 3) o di un familiare, nonché un soggetto disabile in coma vigile e/o in situazione terminale.

Il disabile ricoverato a tempo pieno che deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno e pertanto il familiare che lo assiste – ricorrendo agli altri requisiti previsti dall'art. 33 della legge n. 104/92 – potrà presentare richiesta per ottenere il riconoscimento dei permessi. Il dipendente interessato sarà comunque tenuto alla presentazione al Servizio Personale di apposita documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che attesti le visite o le terapie effettuate. Qualora la documentazione presentata non sia ritenuta idonea ai fini della fruizione del permesso, le relative assenze saranno convertite in ferie o

in altri istituti previsti dalla vigente normativa contrattuale, o si procederà al recupero delle somme corrispondenti ai permessi fruiti.

5) Condizione primaria per il riconoscimento dei permessi previsti all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 è che la persona da assistere sia stata riconosciuta portatrice di *handicap* in situazione di gravità dalla Commissione medico-legale costituita presso la ASL competente, secondo la procedura prevista dall'art. 1 della legge n. 295/90. Qualora la citata Commissione medico-legale non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda (15 giorni, se l'*handicap* riguarda soggetti con patologie oncologiche), gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'art. 33 della legge n. 104/92, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato (per l'istanza v. "Iter procedurale").

A far data dal 1° gennaio 2010 sul contenuto dell'accertamento si esprime definitivamente l'INPS, ai sensi dell'art. 20 della Legge n. 102/2009, e pertanto saranno considerati definitivi e come tali idonei a giustificare il riconoscimento dei permessi solo i verbali recanti il timbro stampigliato dell'INPS.

Fanno eccezione i verbali aventi ad oggetto gli esiti dell'accertamento dell'*handicap* grave riguardante soggetti con patologie oncologiche, i quali, salvo la facoltà dell'INPS di sospenderne gli effetti fino all'esito di ulteriori accertamenti, hanno efficacia immediata per il riconoscimento dei permessi (per l'istanza vedi "Iter procedurale").

Le modalità per la richiesta di riconoscimento dello stato di *handicap* grave sono consultabili sul sito dell'INPS (www.inps.it) al link 'Invalidità civile'.

Possono essere dichiarati in "situazione di gravità" senza che occorra uno specifico accertamento da parte della Commissione i soggetti affetti dalla sindrome di *Down* per i quali è sufficiente la certificazione del medico di base corredata dalla presentazione del "cariotipo" ed i grandi invalidi di guerra la cui situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici.

Qualora nel verbale di accertamento dell'*handicap* sia previsto un accertamento di revisione, il dipendente sarà autorizzato a fruire del permesso sino alla data prevista per la revisione.

6) Il lavoratore, ove ne ricorrano tutte le condizioni, può essere ammesso a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone portatrici di *handicap* grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado, oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano anch'essi affetti da una delle patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale – Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità del 21.07.2000 n. 278 o siano deceduti o mancanti. Nell'espressione "mancanza" sono ricomprese le situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) e le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

Il lavoratore in situazione di *handicap* grave può, in presenza dei presupposti di legge, fruire per se stesso dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/92 e dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, per il familiare portatore di *handicap* grave che assiste. La possibilità per il dipendente di richiedere la fruizione dei permessi cumulativamente è limitata alle situazioni in cui non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

7) Permessi spettanti ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale

I benefici di cui all'art. 33 della legge 104/92 spettanti al personale con rapporto di lavoro part-time sono i seguenti:

PART TIME VERTICALE

- permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato;
- permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate, secondo il seguente schema:

part-time su 2 gg: 1 gg.

part-time su 3 gg: 2 gg.

part-time su 4 gg: 2gg.

PART TIME ORIZZONTALE

- permesso giornaliero ridotto in proporzione alle ore lavorate (nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore, il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora);
- permesso mensile di tre giorni per intero.

8) Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, il dipendente dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa. Il comma 7 bis dell'art. 33 della L. n. 104/1992 prevede, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, la decadenza del lavoratore dai diritti riconosciuti dal medesimo articolo a favore di chi assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione.

Trattamento economico

Intera retribuzione e contribuzione previdenziale. I permessi non riducono le ferie e la 13^o mensilità.

Iter procedurale

Il dipendente interessato alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 dovrà presentare istanza al Servizio Personale avvalendosi del modulo appositamente

predisposto, corredando la domanda del verbale definitivo della commissione medica istituita presso la competente A.S.L. attestante la gravità dell'*handicap* del familiare. Nel caso in cui l'*handicap* grave riguardi soggetti con patologie oncologiche, il dipendente potrà presentare istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, corredando la domanda del verbale rilasciato dalla competente A.S.L. ai sensi dell'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006.

Qualora la Commissione medico-legale costituita presso la ASL non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda di accertamento dello stato di *handicap* grave (15 giorni, se l'*handicap* riguarda soggetti con patologie oncologiche), il dipendente, ai sensi dell'art. 2, commi 2 e 3, del D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993, può presentare istanza per il riconoscimento in via provvisoria dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, utilizzando a tal fine il modulo appositamente predisposto, che dovrà essere inviato al Servizio Personale corredato dalla documentazione concernente l'accertamento provvisorio effettuato dal medico specialista della ASL da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione medica istituita presso la ASL.

Ogni anno – entro il termine del 30 novembre - il dipendente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, utilizzando a tal fine il modulo appositamente predisposto, la permanenza di tutti i requisiti e le condizioni che hanno determinato il riconoscimento del beneficio. In mancanza di tale ultima dichiarazione, i giorni e le ore eventualmente fruiti a titolo di permesso di cui alla legge 104/1992 saranno considerati come congedo senza assegni.

[Schema gradi di parentela](#)

[Schema di affinità parentali](#)

Moduli richiesta:

[Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii](#)

[Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. Ulteriori assistiti](#)

[Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. conseguente all'accertamento medico provvisorio effettuato ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993](#)

[Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. ai sensi dell'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006](#)

[Benefici per l'assistenza di figli minori con handicap in situazione di gravità](#)

[Dichiarazione annuale benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.](#)

[Indice](#)

5.2.12. DIRITTO ALLO STUDIO

Normativa di riferimento

- Art. 15 CCNL 14/09/2000

1) Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Macerata, sono concessi permessi di studio 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. Ai dipendenti con rapporto di lavoro parziale il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

2) I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate, al rilascio di titoli di studi legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico o per sostenere i relativi esami. (vedi oltre comma 9). Non è possibile la concessione dei permessi solo per la preparazione della tesi di Laurea.

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 e post-universitari che abbiano superato gli esami ovvero abbiano conseguito i crediti formativi 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, fermo 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 dell'obbligo, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6) Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Si precisa che la locuzione "stesso corso" è da intendersi quale ciclo di studi, ad esempio quello diretto al conseguimento di un diploma di scuola media superiore, di una laurea, di specializzazione o perfezionamento post-universitario. Si considera, pertanto, abbia già fruito dei

permessi chi, una volta ottenuto gli stessi per un ciclo di studi, ad esempio per il conseguimento di una laurea, cambi poi facoltà.

Si precisa, altresì, che l'iscrizione al corso di laurea specialistica è da considerarsi naturale proseguimento della laurea di 1^o livello, anche in considerazione del fatto che il titolo specialistico, una volta conseguito, assorbe quello precedentemente acquisito. Conseguentemente, l'iscrizione al 1^o anno della laurea specialistica non è da considerarsi un'immatricolazione.

7) Poiché la ratio della citata norma contrattuale tende a favorire il conseguimento, per la prima volta, di un titolo di studio superiore a quello posseduto al più alto numero di dipendenti. Saranno posposti in graduatoria coloro che sono già in possesso di uno o più diplomi, di una o più lauree o di una o più specializzazioni post-universitaria.

8) I dipendenti interessati, a giustificazione dei permessi studio fruiti durante l'anno, dovranno presentare entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo a quello di fruizione, al Servizio Personale idonea certificazione comprovante la frequenza e l'attestazione degli esami sostenuti, anche se con esito negativo.

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali senza assegni.

9) Si rammenta che per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati al punto 3, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno dell'esame, anche i permessi previsti dall'art. 19 comma 1, del C.C.N.L. personale non dirigente degli Enti Locali del 6/7/1995. La norma prevede un massimo di 8 giorni di permesso per esami, per anno solare.

10) Per quanto attiene alle modalità di fruizione dei permessi in questione, si specifica che gli stessi potranno essere utilizzati anche cumulativamente, compatibilmente con le esigenze di servizio, e previa richiesta scritta indirizzata al Dirigente Responsabile, da presentarsi almeno cinque giorni prima dell'inizio del periodo in essa indicato.

12) Relativamente al **personale con contratto a termine**, si precisa che il regime giuridico di detto personale è contenuto nell'art. 7 C.C.N.L. del 14/09/2000 personale non dirigente degli Enti Locali. Il comma 10, lett. c), del summenzionato articolo, prevede che "possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 15 giorni complessivi" (per anno solare). Detti permessi possono essere utilizzati anche per motivi di studio. Detto personale ha diritto, altresì, a giorni di permesso retribuito per sostenere esami previsti dall'art. 10, co.2 Legge 300/1970.

Trattamento economico

Per le ore fruiti a titolo di permessi studio spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Il personale interessato, per accedere alla graduatoria per la concessione del permesso studio, dovrà presentare la domanda al Servizio Personale, precisando, in presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale, la percentuale di attività lavorativa e la tipologia (verticale o orizzontale) per consentire la riduzione proporzionale delle ore di permesso.

E' condizione imprescindibile per l'ammissione alla selezione, l'avvenuta iscrizione ai corsi di studio all'atto di presentazione della domanda. Qualora per ragioni dipendenti da esigenze organizzative del corso (ad esempio in attesa dell'esito di eventuali esami di ammissione) non sia possibile ottenere, alla data fissata, l'attestazione d'iscrizione, sarà sufficiente far pervenire la domanda, riservandosi, espressamente, di presentare appena possibile, la relativa iscrizione.

5.2.13. ASSENZE PER FUNZIONI ELETTORALI

Normativa di riferimento

- Art. 39 CCNL 14/09/2000
- Art. 16 CCNL 05/10/2001
- Art. 119 DPR 30/03/1957 n. 361
- Art. 1 Legge 29/01/1992 n.69

1) L'attività prestata presso i seggi in veste di presidente, segretario, scrutatore e rappresentante di lista è da considerarsi come servizio prestato, per cui al personale impegnato spettano:

- ♣ riposo compensativo della sola domenica se la settimana lavorativa è di 6 giorni;
- ♣ riposo compensativo del sabato e della domenica se la settimana lavorativa è di 5 giorni;
- ♣ riposo del martedì qualora le operazioni si protraggano oltre la mezzanotte del lunedì, essendo considerato tale giorno come già lavorato; qualora eccezionalmente le operazioni di scrutinio si protraggano oltre la mezzanotte del martedì, anche il mercoledì si considera lavorato;
- ♣ un ulteriore giorno di riposo compensativo per il sabato nel caso si tratti di dipendenti con orario settimanale di lavoro articolato su sei giorni quando il sabato cada in un giorno festivo.

2) Il personale chiamato dall'Amministrazione comunale a prestare servizio per lo svolgimento dello straordinario elettorale ha diritto da un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate durante il giorno di riposo settimanale (domenica).

Tale riposo non potrà superare la durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria (6 ore) anche qualora le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori.

Trattamento economico

Per i giorni di assenza per l'espletamento di funzioni elettorali spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

Iter procedurale

Il dipendente è tenuto a produrre, al rientro in ufficio, certificazione dell'avvenuta partecipazione al seggio.

5.2.14. DIRITTO DI ASSEMBLEA

Normativa di riferimento

- Art. 56 CCNL 14/09/2000
- Art. 2 CCNQ 07/08/1998

1) I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, fino ad un massimo di 12 ore annue per ciascun dipendente, senza decurtazione della retribuzione.

2) Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 07/08/1998.

Trattamento economico

Intera retribuzione

5.2.15. PERMESSI PER MANDATO POLITICO

Normativa di riferimento

- Art. 79 D.Lgs 18/08/2000 n. 267

1) I lavoratori dipendenti componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli.

Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i suddetti lavoratori hanno diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8.00 del giorno dopo; 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 rientra nei compiti necessari all'espletamento del mandato, per l'adempimento dei quali possono essere previsti permessi specificamente indicati nel punto 3.

2) I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni dei comuni e dei consorzi fra gli 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.

3) 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 dei comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra gli 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 mensili, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

4) I lavoratori dipendenti di cui ai punti 1), 2), 3) hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessarie all'espletamento del mandato.

Trattamento economico

Per i permessi di cui ai punti 1), 2) e 3) spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

I permessi di cui al punto 4) non sono retribuiti e sono soggetti a contribuzione figurativa.

Iter procedurale

Il dipendente che intende avvalersi del diritto a fruire dei suddetti permessi è tenuto in primo luogo a fornire al Servizio Personale idonea documentazione che attesti la carica pubblica ricoperta.

Per la fruizione dei singoli permessi, il dipendente è tenuto a preavvisare il Servizio di appartenenza e a presentare, al rientro in servizio, la certificazione comprovante l'oggetto e la durata dell'assenza.

6. CONGEDI DEI GENITORI

6.1. CONTROLLI PRENATALI

Normativa di riferimento

- Art.7 del D.Lgs. 25/11/1996, n. 645
- Art. 14 del D.Lgs. N° 151/2001

1) Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, o accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2) I suddetti permessi coprono il tempo strettamente necessario per l'effettuazione degli esami o delle visite specialistiche richieste, al termine delle quali la dipendente è tenuta a riprendere servizio. Si precisa altresì, che nel computo dell'assenza oltre al tempo risultante dalle suddette certificazioni, alla dipendente viene riconosciuto il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

Trattamento economico:

Intera retribuzione.

Iter procedurale

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al Dirigente del proprio Servizio apposita istanza che successivamente dovranno corredare con la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di inizio e termine di effettuazione degli esami o della visita specialistica.

6.2. INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO RISPETTO AL CONGEDO DI MATERNITÀ

Normativa di riferimento:

- Art. 17 D.Lgs. n.° 151/2001

- 1) 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.
- 2) L'astensione dal lavoro della dipendente decorrerà dalla data del suddetto provvedimento che ne è condizione essenziale.
- 3) Il periodo di interdizione al lavoro per gravidanza a rischio è equiparato, a tutti gli effetti, a quello di congedo di maternità.

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.

Iter procedurale:

La dipendente è tenuta a comunicare l'assenza dal servizio al proprio ufficio il primo giorno in cui si verifica. Nei cinque 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 al Servizio Personale tale documentazione nonché, quando ne verrà in possesso, copia del provvedimento di autorizzazione rilasciato dall'Ispettorato del Lavoro.

6.3. CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ (*ex astensione obbligatoria*)

Normativa di riferimento

- Capo III D.Lgs. n.151/2001
- Art. 6, comma, 8, CCNL 14/09/2000
- Art. 7, comma 10 lett.e, CCNL 14/09/2000
- Art. 17 CCNL 14/09/2000
- Circolare. INPDAP 27/11/2000 n. 49
- Circolare INPS 6/6/2000 N. 109
- Circolare INPS 17/01/2003 N. 8
- Circolare Inps 25/05/2007 n. 13279
- Finanziaria 2008. Art. 2 comma 452, 453, 454

1) La durata complessiva del congedo di maternità (*ex astensione obbligatoria*) è fissata in cinque mesi: i due mesi antecedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi al parto.

2) 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, nominato ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 626/94, 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.

3) Si sottolinea che i singoli Servizi, oltre ad essere tenuti ad una pronta trasmissione della documentazione al Servizio Personale, in mancanza dei suddetti certificati medici non possono permettere alla lavoratrice di rimanere in servizio al fine di non incorrere nelle responsabilità previste dalla legge. Eventuali giorni di assenza per malattia o ad altro titolo intervenuti nel periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria interrompono la flessibilità stessa e sono considerati come giorni di congedo per maternità e, come tali, non verranno calcolati dopo il parto come giorni di congedo ancora da fruire.

4) In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i cinque mesi di astensione obbligatoria previsti. 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 presentare idonea certificazione medica.

5) Il periodo dei cinque mesi di astensione obbligatoria non può essere interrotto ad alcun titolo.

6) L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22/05/1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia. Ai sensi dell'art. 12 del DPR

25/11/1976, n. 53, (regolamento di esecuzione della legge 1204/71 - non abrogato dal Dlgs 151/2001) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. E' considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione.

7) 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 punto 1. 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.

8) 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.

9) Al personale con contratto di lavoro part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo in esame, anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo.

10) Al personale con contratto di lavoro a termine si applicano per intero, compatibilmente con la durata del rapporto, le suddette disposizioni.

Trattamento economico:

Intera retribuzione fissa mensile.

In presenza di part-time verticale il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Alla lavoratrice con rapporto di lavoro a termine, il trattamento economico è corrisposto per l'intero periodo di congedo, anche nel caso in cui cessi la prestazione per scadenza del termine prima del compimento del terzo mese post-partum (art.24 D.lgs. 151/2001).

Tale periodo è computato, sia per la madre che per il padre, nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

I periodi corrispondenti al congedo di maternità, verificatasi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (Art.25 D.lgs. 151/2001). Per fruire dell'istituto contattare il Servizio Personale.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro indicati all'art. 54, c. 3, lett. b) e c) del D.lgs 151/2001 che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dall'art. 16 dello stesso decreto è previsto il prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico di natura indennitaria, come segue:

a) se il periodo di astensione obbligatoria decorre entro i 60 giorni dalla interruzione del rapporto di lavoro (ad es. contratto a termine), il trattamento economico ricomprende sia i due mesi precedenti sia i tre mesi successivi al parto ed è pari all'80% della retribuzione;

b) se l'interruzione dal rapporto di lavoro interviene durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio di maternità; il trattamento economico è corrisposto per intero anche per il periodo residuo di maternità successivo alla scadenza del rapporto a termine.

Iter procedurale

La dipendente, tramite il proprio ufficio di appartenenza, dovrà presentare istanza, utilizzando esclusivamente il modello allegato alla presente, al Servizio Personale, almeno cinque giorni 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 al Servizio Personale, almeno 15 giorni prima della fine del settimo mese di gravidanza, la domanda corredata del certificato rilasciato dal ginecologo. Il Servizio Personale, ricevuta la domanda della dipendente, provvederà a stabilire in accordo con il Medico Competente la data e il luogo di effettuazione della visita.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni, al Servizio Personale, idonea documentazione attestante la data del parto e a certificare nei modi di legge previsti, la nascita del figlio.

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Congedo di maternità \(astensione obbligatoria\)](#)

6.3.1. CONGEDO DI MATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDAMENTO

1) Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di adozione **nazionale**, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia della lavoratrice. A tale periodo di congedo si aggiunge il giorno di ingresso del minore nella famiglia interessata; conseguentemente il congedo complessivamente riconoscibile è pari a cinque mesi ed un giorno (Circolare INPS n. 16 del 4.02.2008).

In caso di adozione **internazionale**, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. A tale periodo di congedo si aggiunge il giorno di ingresso del minore in Italia; conseguentemente il congedo complessivamente riconoscibile è pari a cinque mesi ed un giorno (Circolare INPS n. 16 del 4.02.2008).

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

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento decorrenti dalla data di affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. Entro i predetti cinque mesi il congedo in esame può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

2) Diversamente da quanto previsto per il padre naturale, il congedo di maternità 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.

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Congedo di maternità \(astensione obbligatoria\)](#)

6.4. RIPOSI GIORNALIERI (*cd. permessi per allattamento*)

Normativa di riferimento

- Capo VI D.Lgs. N°151/2001
- Art. 17, comma 10, C.C.N.L. 14/9/2000
- Art.6 comma 8, C.C.N.L. 14/9/2000
- Art. 7, comma 10 lett.e, C.C.N.L. 14/09/2000
- Art. 33 Legge n° 104/92
- Art. 20 Legge n° 53/2000
- Circolare Inps 06/09/2006 n. 95 bis

1) La lavoratrice madre ha diritto, dopo la fruizione del congedo di maternità, nel primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo (c.d "allattamento") per ogni giornata lavorativa pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili, se l'orario di lavoro giornaliero è almeno di 6 ore e di una sola ora se l'orario stesso è inferiore a 6 ore.

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

- a. affidamento del minore al solo padre;
- b. decesso o grave malattia della madre,
- c. rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente;
- d. quando la madre non sia lavoratrice dipendente, cioè sia una lavoratrice autonoma, imprenditrice, parasubordinata, libera professionista, ecc.;

3) Il padre non può fruire dei permessi quando la madre è assente dal lavoro per cause che ne determinano la sospensione del rapporto.

4) Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del periodo di congedo di maternità e/o parentale. E' 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.

5) In caso di parto plurimo i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati e le ore aggiuntive, possono essere fruite anche dal padre contemporaneamente alla madre. Le ore aggiuntive (2 ore o 1 ora in relazione all'orario giornaliero di lavoro) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione facoltativa della madre.

6) Al personale con contratto di lavoro part-time verticale detto permesso spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

7) Al personale con rapporto di lavoro a termine si applica per intero il presente istituto per tutta la durata del rapporto.

Trattamento economico

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e per gli stessi spetta l'intera retribuzione.

Iter procedurale:

La dipendente dovrà presentare la richiesta al 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. 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.

6.4.1. RIPOSI PER GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

1) 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 ovvero nel corso del primo anno di ingresso in famiglia dello stesso.

In proposito la Corte Costituzionale con la sentenza n. 104 del 2003 ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del D.lgs 151/2001, stabilendo, quindi il diritto alla fruizione dei permessi, anche nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del bambino.

2) 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.

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

1) Ai genitori di figli minori con handicap in situazione di gravità, anche se adottivi o affidatari, in applicazione dell'art. 33, comma 2, della Legge 104/92, è data la possibilità di fruire, ai sensi dell'art. 42, comma 1 D.lgs.151/2001, in alternativa al prolungamento del 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.

2) I permessi orari suddetti sono ammessi solo alla fine del periodo massimo previsto per il normale congedo parentale per maternità.

3) 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...).

4) Fino ad un anno di età i riposi coincidono con quelli normali per allattamento e sono pertanto soggetti alla disciplina che regola tale istituto. In particolare, se ne beneficia la madre, il padre può fruire del congedo parentale normale. Invece nel caso di fruizione del congedo parentale da parte della madre, il padre non può utilizzare i 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.

5) In alternativa alla fruizione dei permessi orari, i genitori, alternativamente, possono fruire del prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale.

6.5. CONGEDO PARENTALE (*ex astensione facoltativa*)

Normativa di riferimento:

- Capo V del D.Lgs. n.151/2001
- Art. 17 CCNL 14/9/2000
- Art. 5 CCNL 09/05/2006
- Art. 6 Legge n. 903/77
- Artt. 4 e 33 Legge n. 104/92
- Circolare INPDAP 27/11/2000 n. 49
- Messaggio INPS 27/06/2001 n.569
- Circolare INPS 17/01/2003 n. 8
- Legge Finanziaria 2008. Art, 2, comma 455

1) E' riconosciuto ad entrambi i genitori il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di congedo parentale (*ex astensione facoltativa*) secondo le modalità di seguito indicate.

2) 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.

3) 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 solo se la madre non supera i 4 mesi
- c. per il genitore solo (morte dell'altro genitore, abbandono del figlio o di affidamento esclusivo, riconoscimento del figlio da parte di un solo genitore) il limite previsto per il congedo in esame è pari a 10 mesi.

In caso di parto plurimo, i suddetti limiti sono moltiplicati per ogni nato (vedi Parere Aran n.900-17F e messaggio INPS n.569 del 27.06.2001).

4) 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, anche se la madre ne sia esclusa.

5) 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 (consentita a giorni, ma non ad ore), laddove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dall'effettivo ritorno in servizio 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". In caso di fruizione di due differenti frazioni di congedo intervallate da un periodo di assenza per ferie o per altro tipo di congedo o permesso, si computeranno come congedo parentale anche i giorni festivi e non lavorativi che cadano subito prima o subito dopo le ferie o altro tipo di congedo o permesso.

6) La fruizione del periodo di congedo parentale può essere sospesa, a domanda dell'interessato, in caso di insorgenza della malattia del genitore che ne fruisce o del bambino.

7) 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.

8) Per il personale a tempo determinato, nel rispetto dei limiti individuali e complessivi previsti per tale congedo, si terrà conto dei periodi eventualmente fruiti prima dell'attuale rapporto di lavoro, e la fruizione del congedo stesso non potrà eccedere la durata del rapporto di lavoro.

9) Il congedo parentale non può essere fruito da un genitore quando l'altro sta contestualmente fruendo del congedo straordinario di due anni, di cui all'art. 42, comma 5, del D.lgs 151/2001.

Il padre lavoratore non può, altresì, fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale.

Trattamento economico :

1) fino al 3° anno di vita del bambino:

nell'ambito del periodo di 6 mesi, computato complessivamente tra i due genitori, i periodi sono così retribuiti:

³⁵/₁₇ Nei primi 30 giorni spetta l'intera retribuzione fissa mensile (art.17 co.5 CCNL 14.09.2000);

Tale periodo non porta a riduzione delle ferie ed è utile ai fini della maturazione dei ratei della 13a mensilità (cfr. art.5 co.9 CCNL 09.05.2006).

- Per i successivi 5 mesi spetta la retribuzione fissa mensile nella misura del 30% e la contribuzione figurativa; per tale periodo, comportando una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.
- per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al terzo anno di vita del bambino:
 - a. la retribuzione al 30% nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, e contribuzione figurativa;
 - b. nessuna retribuzione, nel caso in cui il reddito individuale sia superiore al limite sopradetto (art. 34 c. 3 D.Lgs.151/01);

In caso di parto gemellare i termini di cui sopra sono raddoppiati; in caso di parto plurigemellare sono triplicati, quadruplicati, ecc.

2) dal 3° all'8° anno di vita del bambino:

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

I periodi di congedo senza retribuzione non sono utili né ai fini della quantificazione delle ferie né alla determinazione della misura della 13^a mensilità.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio.

I periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa (Art.35 D.lgs. 151/2001). Per fruire dell'istituto contattare il Servizio Personale.

6.5.1. CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE O DI AFFIDO

1) Il congedo parentale spetta, ai sensi dell'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 151/2001, sostituito dall'art. 2 comma 455, della Finanziaria 2008, anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

2) Nel caso in cui l'ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data per più minori (anche non fratelli) trova applicazione la disciplina relativa ai parti plurimi (Circolare INPS n.8 del 17.01.2003).

3) L'indennità di cui all'art. 34, comma 1, del D.lgs 165/2001, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

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, utilizzando esclusivamente il modello allegato, al Servizio Personale, tramite il proprio ufficio di appartenenza, con l'indicazione della durata del congedo, **15 giorni prima** della data di decorrenza del periodo di astensione. 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 (presente nel modello di domanda allegato), 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° 445/2000 e sotto la propria responsabilità penale in caso di dichiarazione falsa o mendace, che il predetto genitore non ha diritto a fruire del congedo parentale.

Il personale a tempo determinato, fermi restando gli altri adempimenti procedurali, dovrà allegare alla domanda di congedo parentale una dichiarazione sostitutiva di atto notorio, resa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attestante gli eventuali periodi di astensione utilizzati in precedenza da entrambi i genitori.

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

- 1) In applicazione dell'art. 33 del D.Lgs. 151/2001, i genitori, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4 della Legge 104/92, hanno diritto di prolungare l'astensione dal lavoro fino al compimento del 3° anno di età del figlio/a disabile, a condizione che questi non sia ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati.
- 2) Il prolungamento del congedo parentale alternativo all'utilizzo dei riposi giornalieri retribuiti è riconosciuto al genitore lavoratore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.
- 3) 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.
- 4) 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 .
- 5) Qualora ambedue i genitori siano lavoratori, non è consentito agli stessi di 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 spettante.
- 6) 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.

[Schema gradi di parentela](#)

[Schema di affinità parentali](#)

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Congedo parentale \(ex astensione facoltativa\)](#)

[Indice](#)

6.6. MALATTIA DEL BAMBINO DI ETÀ INFERIORE A OTTO ANNI

Normativa di riferimento

- Capo VII del D.Lgs. n.151/2001
- Art. 17 CCNL 14/9/2000
- Art.5 CCNL 09/05/2006
- Art. 6 Legge n. 903/77
- Circolare INPDAP 27/11/2000 n. 49
- Art.37 CCNL 22.01.2004
- Art. 5 CCDI 18/01/2007

1) Ad entrambi i genitori è riconosciuto il diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio fino a tre anni di età per un totale di trenta giorni l'anno (moltiplicabili per ciascun nato).

Il limite annuale del congedo è riferito non all'anno solare ma ai singoli anni di vita del figlio.

2) I periodi di assenza per malattia del figlio durante i primi tre anni di vita, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza per malattia del figlio non siano intervallati dal ritorno in servizio del lavoratore o della lavoratrice.

3) A ciascun genitore in caso di malattia del figlio in età compresa fra i 3 e gli 8 anni, è consentito di astenersi dal lavoro, sempre in modo alternativo, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio.

4) 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.

Trattamento economico:

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, anche in presenza di parti gemellari, giusto quanto previsto dall'art. 17, 6° comma, del C.C.N.L. integrativo del 14.9.2000.

Nei periodi di congedo per malattia del bambino spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

Tali periodi sono utili per la maturazione delle ferie e ai fini della tredicesima mensilità.

Ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, sono senza retribuzione.

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 retribuzione.

Tutti i periodi di congedo per malattia del figlio/a non retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza e comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

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 al Servizio Personale, una specifica richiesta, utilizzando il modello allegato, corredata dal certificato medico rilasciato da un pediatra del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino.

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ai congedi per malattia del bambino nei seguenti casi:

- a) nei primi sei anni di vita.
- b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno (non retribuiti) per ciascun genitore e per ciascun figlio.
- c) 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 (non retribuiti) per ciascun genitore.

Trattamento economico

I primi trenta giorni dei congedi di cui alla lettera a), fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero; i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita e fino al sesto anno.

I trenta giorni retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

I periodi di congedo superiori ai trenta giorni non sono retribuiti; non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni l'anno di cui alla lettera b).

Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa.

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.

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.

MODULO RICHIESTA:

- ✓ [Congedo per la malattia del figlio](#)

[Indice](#)

7. CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Normativa di riferimento

- Art. 5 Legge 08/03/2000 n. 53
- Art. 16 CCNL 14/09/2000

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 di laurea o del diploma di laurea specialistica, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dall'Amministrazione.

1) Ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno. Per i dipendenti trasferiti presso l'Amministrazione in esecuzione di norme di legge, è computato anche il servizio prestato presso l'ente di provenienza.

2) Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 1 e secondo la disciplina dei commi 3 e 4.

3) L'Amministrazione può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità del Servizio.

4) 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, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

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

6) Nel caso di infermità previsto dall'articolo 5 della legge n. 53/2000, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 06.07.1995.

Trattamento economico

Il lavoratore durante periodo di congedo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione.

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

Iter procedurale

Per la concessione dei congedi, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

[Indice](#)

8. CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Normativa di riferimento

- Art. 42, D.Lgs. n. 151/2001
- Legge n. 104/1992
- Art. 4 Legge n. 53/2000
- Legge 04/11/2010, n. 183
- Art. 4 D.Lgs. 18/07/2011, n. 119
- Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari
- Art. 18, comma 1, CCNL 14/09/2000
- Circolare INPDAP 10/01/2002 n. 2
- Informativa INPDAP 25/10/2002 n. 22
- Circolare INPS 15/03/2001 n. 64
- Circolare INPS 15/01/2007, n. 14
- Circolare INPS 03/08/2007, n. 112
- Circolare INPS 05/03/2009, n. 38
- Circolare INPS 16/03/2009, n. 41
- Messaggio INPS 08/06/2001, n. 12440
- Parere Funzione Pubblica n. 1/2007

A) NON RETRIBUITO

1) I dipendenti possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, nonché di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di congedo complessivo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

2) Il limite di due anni si computa 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 raggiunge i trenta giorni.

3) Per gravi motivi si intendono:

- o le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate nel primo comma;
- o situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nell'assistenza o nella cura delle persone sopra indicate;
- o le situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente;
- o le situazioni derivanti dalle patologie individuate dal Decreto del Ministro per la solidarietà sociale del 21/07/2000 n. 278 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000", tra cui:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, 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;

3) 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 di colui che esercita la potestà.

4) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario.

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

B) RETRIBUITO

1) L'art. 42, commi da 5 a 5-*quinqüies*, del D.Lgs 151/2001 riconosce il diritto, entro 60 giorni dalla richiesta, a fruire di un congedo, continuativo o frazionato, di due anni, per l'assistenza a soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a favore dei seguenti soggetti:

- del **coniuge convivente** del soggetto con handicap in situazione di gravità;

- del **padre o della madre, anche adottivi**, del soggetto con handicap in situazione di gravità, nel caso in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;

- di **uno dei figli conviventi** del soggetto con handicap in situazione di gravità, nel caso in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;

- di **uno dei fratelli o delle sorelle conviventi** del soggetto con handicap in situazione di gravità, nel caso in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

La citata normativa fissa, pertanto, un ordine di priorità tra i soggetti legittimati a fruire del congedo, che degrada soltanto in caso di decesso, mancanza, o in presenza di patologie invalidanti dei primi.

Per l'assistenza a figli minori di 3 anni v. artt. 7.4.2 e 7.5.2 della presente circolare.

La convivenza con il soggetto con handicap in situazione di gravità non è richiesta solo nel caso in cui l'istanza sia presentata dal padre o dalla madre per l'assistenza del figlio (anche adottivo). Negli altri casi, per il requisito della convivenza si deve fare riferimento alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ. Il Ministero del Lavoro con lettera circolare del 18 febbraio 2010 n. 3884 ha ricondotto al concetto di "convivenza" tutte quelle situazioni in cui sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico, anche se interni diversi.

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

2) Il congedo fruito ai sensi dell'art. 42, comma 5, non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, e può essere fruito in maniera continuativa o frazionata (a settimane o a giorni, ma non ad ore). Il limite dei due anni si

computa secondo il calendario comune. 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.

In caso di fruizione continuativa, ai fini del raggiungimento del limite di due anni, sopra richiamato, si computano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. In caso di fruizione frazionata (in settimane o giornate), si computano i giorni festivi e non lavorativi qualora non vi sia effettiva ripresa del lavoro nella prima giornata lavorativa successiva alla frazione di congedo fruita (ad es., se un dipendente con orario di lavoro articolato su 5 giorni fruito di una frazione di congedo dal lunedì al venerdì ed il lunedì successivo, giornata lavorativa, non rientra in servizio effettivo - perché fruito di un giorno di ferie o di altro permesso - saranno computati nel tetto massimo di due anni anche il sabato e la domenica).

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

3) Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona (principio del "referente unico" per l'assistenza), salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità, nel qual caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente; in tal caso, negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero retribuito né dei tre giorni di permesso mensile retribuito previsti, rispettivamente, dagli artt. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, sopra richiamati

4) I congedi non spettano durante i periodi nei quali non è prevista attività lavorativa, come ad esempio nel part-time verticale né durante i periodi nei quali la persona con *handicap* presta attività lavorativa.

5) Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Trattamento economico:

- Congedo non retribuito (art. 4, comma 2, L. 53/2000)

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

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

- Congedo Retribuito (art. 42, commi 5 – 5-quinquies, D.Lgs. 151/2001)

Il congedo fruito ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs 151/2001 dà diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il periodo di congedo fruito non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

I soggetti che usufruiscono del congedo in oggetto per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Iter procedurale

Le richieste di congedo, redatte sui moduli appositamente predisposti e vistate dal Dirigente del Servizio cui il dipendente è assegnato, devono essere inviate al Servizio Personale.

Il dipendente ha diritto a fruire del congedo di cui all'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 entro 60 giorni dalla richiesta.

MODULI RICHIESTA:

- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del coniuge portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del figlio portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del/della fratello/sorella portatore/portatrice di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)
- ✓ [Congedo retribuito per l'assistenza del genitore portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.](#)

9. TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Normativa di riferimento

- Art. 21 CCNL 14.09.2000
- Art.71 L.133/2008

1) Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2) I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini del cumulo delle aspettative. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

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

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

[Schema gradi di parentela](#)

[Schema di affinità parentali](#)

Trattamento economico

Al dipendente spetta la corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del C.C.N.L. 6/7/1995. Quindi:

- 1) l'intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza (270 gg);
- 2) per i successivi 3 mesi di assenza (dal 271° al 360° giorno), al dipendente spetta il 90% della retribuzione di cui al punto 1);
- 3) per gli ulteriori 6 mesi di assenza (dal 361° al 540°giorno), al dipendente spetta il 50% della retribuzione di cui al punto 1).
- 5) nessuna retribuzione nel caso di assenza per malattia superiore al 540° giorno.

10. ASPETTATIVE:

10.1. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO

Normativa di riferimento

- Circolare Funzione Pubblica n. 12/2011
- Art. 2 Legge 13/08/1984 n. 476 per il dottorato di ricerca (modificato dapprima dall'art. 52, comma 57, della L. n. 448/2001, successivamente dall'art. 19, comma 3, lettere a) e b) della L. n. 240/2010 e, da ultimo, dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 119/2011)
- Legge 30/11/1989 n. 398 per le borse di studio universitarie
- Art. 12 CCNL 14/09/2000

A) ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi dell'art. 2 della legge 13 agosto 1984 n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398, sono collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

B) ASPETTATIVA CON ASSEGNI

- 1) In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione.
- 2) Non hanno diritto all'aspettativa, con o senza assegni, i dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.
- 3) Nell'ipotesi di cui al punto 2), qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi Amministrazione Pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti.
- 4) I periodi di aspettativa di cui ai punti 1) e 2) sono utili ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Trattamento economico

Non retribuita al punto 1). Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Intera retribuzione fissa mensile al punto 2). Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Durante il periodo di aspettativa, il dipendente non matura il diritto alle ferie, essendo quest'ultimo strettamente connesso al materiale svolgimento del rapporto di servizio (per analogia, v. parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.01.2005).

Iter procedurale

Per essere autorizzato il dipendente interessato dovrà presentare istanza al Servizio Personale entro 15 giorni dalla data di decorrenza dell'aspettativa. L'istanza deve essere corredata del nulla osta del Dirigente responsabile del Servizio presso cui il dipendente medesimo è assegnato.

All'istanza deve essere allegata la certificazione rilasciata dall'Università, o dall'Istituto di istruzione universitario, attestante l'ammissione al corso, o il conferimento della borsa di studio, e la relativa durata.

In caso di frequenza di corsi di dottorato di ricerca, entro il 31 dicembre di ogni anno il dipendente dovrà presentare al Servizio Personale la certificazione rilasciata dall'Università attestante l'ammissione all'anno successivo del corso.

Al rientro in servizio il dipendente presenterà al Servizio Personale idonea certificazione finale attestante la frequenza al corso, e la regolare fruizione della borsa di studio, per tutta la durata dell'aspettativa.

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Aspettativa per dottorato di ricerca / per borsa di studio \(artt. 12 C.C.N.L. 14.9.2000 e 2. Legge n. 476/1984 e ss.mm.ii.\)](#)

10.2. ASPETTATIVA PER AMMINISTRATORI LOCALI

Normativa di riferimento

- Funzione Pubblica 2005_ aspettativa e maturazione ferie
- Art. 77 e 81 D.lgs 267 del 18/08/2000
- Art. 13 e 14 CCNL 14/09/2000
- Nota INPDAP n. 6 del 18/07/2008

Le aspettative per gli amministratori locali sono disciplinate dagli articoli art. 81 e 77 del D.Lgs. n. 267/2000. In particolare, i sindaci, i presidenti delle province, i presidenti dei consigli comunali e provinciali, i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni delle aree metropolitane, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

I consiglieri dei comuni, anche metropolitani, delle province e delle Comunità montane possono essere, a domanda, collocati in aspettativa non retribuita per il periodo di espletamento del mandato; in tal caso assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'articolo 86 del D.Lgs. n. 267/2000.

A tali forme di aspettativa non si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 14 del CCNL 14/09/2000.

Trattamento economico

Durante l'aspettativa non viene corrisposta alcuna retribuzione.

Durante il periodo di aspettativa il dipendente non matura il diritto alle ferie, essendo quest'ultimo connesso strettamente al materiale svolgimento del rapporto di servizio (V. parere Funzione Pubblica 17.01.2005).

Iter procedurale

Il dipendente interessato dovrà presentare istanza al Servizio Personale, acquisendo preventivamente il visto per presa visione del Dirigente del Servizio di appartenenza, unitamente a copia del provvedimento di nomina o di elezione.

MODULO RICHIESTA

- ✓ [Aspettativa non retribuita per espletamento mandato Amministratore locale \(Art. 81 T.U. 267/2000\)](#)

[Indice](#)

10.3. ASPETTATIVA PER LO SVOLGIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI PRESSO ALTRE PP.AA.

Normativa di riferimento

- Art. 19, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 40 del decreto legislativo n. 150 del 2009)

I dipendenti ai quali siano affidati incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 6, D.Lgs. 165/2001 sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni con il riconoscimento dell'anzianità di servizio per lo svolgimento dei medesimi incarichi, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza.

Trattamento economico

Nessuna retribuzione. Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio

Iter procedurale

L'istanza deve essere presentata al Servizio Personale previo nulla-osta del dirigente di riferimento allegando l'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato.

10.4. ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Normativa di riferimento

- Art. 11 del C.C.N.L. Del 14/9/2000
- Art. 18 Legge 4 novembre 2010, n. 183
- Art.1 co. 40 lett. b Legge n.335/1995

Al dipendente che ne faccia formale e motivata richiesta, può essere concessa, compatibilmente con le esigenze organizzative, un'aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, per esigenze personali o di famiglia ed anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

Possono richiedere l'aspettativa solo i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

I motivi che possono giustificare la richiesta di aspettativa per esigenze personali o di famiglia possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola (Corte dei Conti, sez. contr., 3 febbraio 1984, n. 1415).

Alla luce di tale configurazione, pertanto non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi, ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

Tali periodi non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporta del dipendente.

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 6 mesi di servizio attivo.

Il suddetto divieto non si applica nei casi previsti dagli artt. 14 e 21 del C.C.N.L. 14/9/2000 nonché in eventuali altri casi espressamente previsti da norme contrattuali o di legge.

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 al Dirigente del proprio ufficio.

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.

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 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 al progetto di recupero possono fruire di aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto.

Del relativo periodo non si tiene conto ai fini del divieto di cumulo delle aspettative previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. 14/9/2000.

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

La malattia insorta durante il periodo di aspettativa per motivi personali non interrompe l'aspettativa medesima (anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero) (V. parere Aran 900 —11A3).

Iter procedurale:

Ai fini della fruizione dell'aspettativa, il dipendente deve presentare al Servizio Personale, tramite il Servizio di appartenenza, una specifica richiesta in forma scritta, motivata e documentata, almeno una settimana prima dell'inizio dell'assenza, 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.

10.5. ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO

Normativa di riferimento

- Art. 13 CCNL 14/09/2000

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

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

3) A tale aspettativa si applica il divieto di cumulo di cui all'art. 14 del CCNL 14/09/2000.

Trattamento economico

Nessuna retribuzione.

I periodi di aspettativa interrompono l'anzianità di servizio e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

Iter procedurale

Il dipendente interessato è tenuto a presentare istanza al Servizio Personale, acquisendo preventivamente il nulla-osta del Dirigente del Servizio di appartenenza, allegando idonea documentazione rilasciata dal datore di lavoro presso il quale presta servizio il coniuge attestante la località e il periodo dell'attività lavorativa prestata all'estero dal medesimo nonché apposita dichiarazione sostitutiva relativa al rapporto di coniugio.

Ogni anno – entro il termine del 30 novembre - il dipendente è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, al Servizio Personale la permanenza delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento del beneficio in esame. Nella medesima istanza dovrà dichiarare il proprio recapito all'estero.

10.6. CUMULO DI ASPETTATIVE

Normativa di riferimento

- Art. 14 CCNL 14/09/2000

- 1) Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio effettivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge di tutela della maternità.
- 2) 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.
- 3) Il rapporto di lavoro è risolto senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al punto 2.

11. SCIOPERO

Normativa di riferimento

- Legge 12.06.1990, n. 146
- Legge 11.04.2000, n. 83
- CCNL 19.09.2002

1) L'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali siglato il 19/09/2002, all'art. 2, individua i servizi essenziali in occasione di sciopero nonché le modalità con le quali devono essere garantite le prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 2 CCNL 19.02.2002 (Servizi pubblici essenziali):

1. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art.5 del CCNQ del 2.6.1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

- a) stato civile e servizio elettorale;*
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;*
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;*
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;*
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;*
- f) trasporti;*
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;*
- h) servizi del personale;*
- i) servizi culturali.*

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;*
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;*
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;*
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;*
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;*

- 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
- 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
- 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. attività di pronto intervento;
 - d. attività della centrale operativa;
 - e. vigilanza casa municipale;
 - f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;
- 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
- 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;
- 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
- 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto; deposito bilanci e atti societari; certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATATIR); certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste; registrazione brevetti.

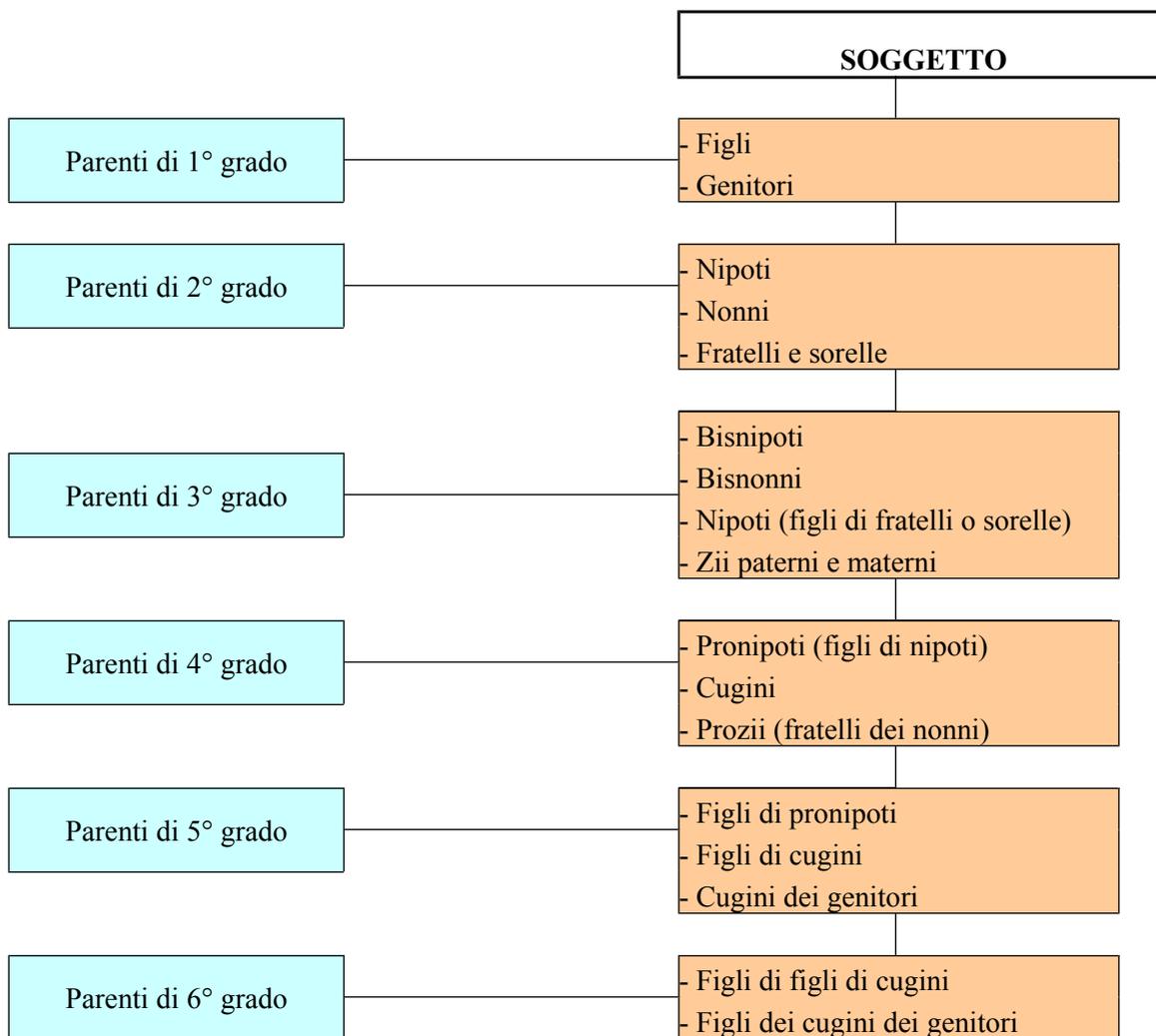
Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Gli scioperi in corso di effettuazione possono essere sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Trattamento economico

Nessuna retribuzione.

SCHEMA GRADI DI PARENTELA



SCHEMA DI AFFINITÀ PARENTALI





comune
di macerata

piazza libertà 3 / 62100 macerata
partita iva 00093120434
codice fiscale 80001650433

T 0733 2561 F 0733 256200
municipio@comune.macerata.it
www.comune.macerata.it

MODULISTICA

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Richiesta cure termali.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____
dovendo effettuare un ciclo di cure termali con carattere di tempestività per esigenze terapeutiche /
riabilitative correlate all'attuale stato d'infermità riscontratami, come risulta dall'allegato certificato del
medico specialista della Azienda sanitaria locale

CHIEDE

ai sensi degli artt. 13, commi 3, 4 e 5, del D.L. n. 463/1983 convertito in Legge n. 638/1983 e 16, comma 5,
della legge n. 412/91, di assentarsi per giorni a partire dal sino al,
imputando la relativa assenza a malattia.

A tal fine dichiara di non aver fruito di ferie nei quindici giorni antecedenti l'inizio delle cure richieste.

**Si impegna a presentare a codesto Servizio idonea certificazione rilasciata dallo stabilimento termale
con l'esatta indicazione dei giorni di trattamento effettuati.**

Allega alla presente:

- copia del certificato del medico specialista della Azienda sanitaria locale rilasciato in
osservanza della vigente normativa, da cui risulta che il trattamento prescritto è rispondente
ad effettive esigenze terapeutiche / riabilitative ed è strettamente correlato all'attuale stato di
infermità;
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Data _____

Il dipendente / La dipendente

Il Dirigente attesta l'impossibilità
di fruire di ferie e autorizza
(*timbro e firma*)

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Richiesta cure elioterapiche, climatiche, psammoterapiche.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____ , avente profilo professionale _____

dovendo effettuare un ciclo di cure **elioterapiche / climatiche / psammoterapiche** (*barrare voci che non interessano*) con carattere di tempestività per esigenze terapeutiche / riabilitative correlate all'attuale stato dell'infermità invalidante, come risulta dall'allegato certificato del medico specialista della Azienda sanitaria locale

CHIEDE

ai sensi dell'art. 13, commi 3, 4 e 5 e 6 del D.L. n. 463/1983 convertito in Legge n. 638/1983, di assentarsi per giorni a partire dal sino al, imputando la relativa assenza a malattia.

A tal fine dichiara di essere (*spuntare la casella corrispondente*):

- invalido per causa di guerra, di servizio, del lavoro
- cieco, sordomuto
- invalido civile con una riduzione della capacità lavorativa superiore a 2/3 (67%)

Dichiara inoltre di non aver fruito di ferie nei quindici giorni antecedenti l'inizio delle cure richieste.

Si impegna a presentare a codesto Servizio idonea certificazione con l'esatta indicazione dei giorni di trattamento effettuati.

Allega alla presente:

- copia del certificato del medico specialista della Azienda sanitaria locale, da cui risulta che il trattamento prescritto è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche/ riabilitative ed è strettamente correlato all'attuale stato dell'infermità invalidante;
- copia della documentazione relativa al riconoscimento di invalidità, corredata dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Data _____

Il dipendente / La dipendente _____

Il Dirigente attesta l'impossibilità
di fruire di ferie e autorizza
(*timbro e firma*)

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Richiesta riconoscimento causa di servizio.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ C.A.P. _____

dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____ ;

cessato dal servizio

Essendo affett_ dall_ seguent_ infermità: _____

CHIEDE

Il RICONOSCIMENTO della dipendenza da causa di servizio dell_ infermità (D.P.R. 461/2001 art. 2)

L'EQUO INDENNIZZO per l'infermità (L 1094/70 – D.P.R. 461/2001 artt. 2 e 7)

L'INDENNITÀ UNA TANTUM per l'infermità (D.P.R. 738/81 - D.P.R. 461/2001 art. 19)

L'AGGRAVAMENTO dell'infermità (D.P.R. 461/2001 art. 2)

DICHIARA

Di acconsentire alla trattazione e comunicazione, da parte degli uffici competenti, dei propri dati personali, relativi al procedimento attivato con la presente istanza.

_____, _____
(località) (data)

(firma)

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (barrare la voce che interessa)

di fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per (indicare nome e cognome del coniuge, parente o affine portatore di *handicap grave*) _____
_____ residente a _____,
via _____, n. _____;

di fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per se medesimo.

A tal fine il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quinquies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che lo stato e il grado di parentela con il portatore di handicap è il seguente:

_____ (parente o affine entro il 2° grado);

oppure

_____, parente o affine di 3° grado e che
(*da compilare solo nei casi di parentela o affinità di terzo grado*):

i genitori _____ o il
coniuge _____

_____ della persona con
handicap in situazione di gravità hanno compiuto 65 anni;

i genitori _____ o il

coniuge _____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono affetti da patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

i genitori _____ o il coniuge _____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono deceduti;

i genitori _____ o il coniuge _____ della persona con

handicap in situazione di gravità sono mancanti (*specificare*) _____ come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

di essere l'unico lavoratore dipendente ad assistere la persona portatrice di *handicap* grave;

che il minore/adulto portatore di *handicap* grave non è ricoverato a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;

in caso di assistenza al figlio, anche adottivo, portatore di *handicap* grave, che la fruizione dei permessi avverrà, nel limite complessivo dei 3 giorni o delle 18 ore mensili, in maniera alternativa con l'altro genitore (*indicare nome e cognome, dati del datore di lavoro:*

denominazione, indirizzo della sede) _____

_____;

che il minore portatore di *handicap* grave è ricoverato a tempo pieno presso _____ e necessita di assistenza da parte di un genitore / di un familiare, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova in coma vigile e/o in situazione terminale e necessita di assistenza, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova nella necessità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Allega alla presente:

- copia del verbale definitivo della ASL attestante l'esistenza dello stato di *handicap* grave corredato dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- documentazione dell'autorità sanitaria, giudiziaria o di altra pubblica autorità che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione relativa al portatore di *handicap* grave ricoverato, documentazione attestante la mancanza del coniuge o dei genitori come requisito per l'accesso ai benefici in caso di parentela o affinità di terzo grado, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostituiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei permessi di cui alla legge 104/92 saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

**Oggetto: Istanza permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.
Ulteriori assistiti**

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ residente a _____ via _____
_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____
_____, avente profilo professionale _____

**già fruitore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992 per
_____ (indicare nome e cognome
dell'assistito e grado di parentela)**

CHIEDE (barrare la voce che interessa)

di fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per (indicare nome e cognome del coniuge, parente o affine portatore di *handicap grave*) _____

_____;

residente a _____.

A tal fine il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quiquies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che lo stato e il grado di parentela con il portatore di handicap è il seguente:

_____ (parente o affine entro il 1° grado);

oppure

_____, parente o affine di 2° grado e che (*da compilare solo nei casi di parentela o affinità di secondo grado*):

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità hanno compiuto 65 anni;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono affetti da patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono deceduti;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono mancanti (*specificare*) _____ come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

di essere l'unico lavoratore dipendente ad assistere la persona portatrice di *handicap* grave;

che il minore/adulto portatore di *handicap* grave non è ricoverato a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;

in caso di assistenza al figlio, anche adottivo, portatore di *handicap* grave, che la fruizione dei permessi avverrà, nel limite complessivo dei 3 giorni o delle 18 ore mensili, in maniera alternativa con l'altro genitore (*indicare nome e cognome, dati del datore di lavoro:*

denominazione, indirizzo della sede) _____

_____;

che il minore portatore di *handicap* grave è ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ e necessita di assistenza da parte di un genitore / di un familiare, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova in
coma vigile e/o in situazione terminale e necessita di assistenza, come risulta dalla
documentazione che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova nella
necessità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, come
risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Allega alla presente:

- copia del verbale definitivo della ASL attestante l'esistenza dello stato di *handicap* grave
corredato dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del
D.P.R. n. 445/2000;
- documentazione dell'autorità sanitaria, giudiziaria o di altra pubblica autorità che attesti la
ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione
relativa al portatore di *handicap* grave ricoverato, documentazione attestante la mancanza
del coniuge o dei genitori come requisito per l'accesso ai benefici in caso di parentela o
affinità di terzo grado, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

**Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste
dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e
delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a
supporto della presente istanza.**

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei permessi di cui alla legge 104/92 saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.



- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. conseguente all'accertamento medico provvisorio effettuato ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (barrare la voce che interessa):

di fruire in via provvisoria, sulla base dell'accertamento provvisorio di cui all'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993, dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per (indicare nome e cognome del coniuge, parente o affine portatore di *handicap grave*) _____

_____, residente a _____

via _____, n. _____;

di fruire in via provvisoria dei benefici di cui all'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per se medesimo, sulla base dell'accertamento provvisorio di cui all'art. 2, comma 2, D.L. n. 324/1993, convertito in L. n. 423/1993.

A tal fine il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quiquies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che lo stato e il grado di parentela con il portatore di handicap è il seguente:

_____ (parente o affine entro il 2° grado);

oppure

_____, parente o affine di 3° grado e che (*da compilare solo nei casi di parentela o affinità di terzo grado*):

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità hanno compiuto 65 anni;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono affetti da patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono deceduti;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in

situazione di gravità sono mancanti (*specificare*) _____
come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

di essere l'unico lavoratore dipendente ad assistere la persona portatrice di *handicap* grave;

che il minore/adulto portatore di *handicap* grave non è ricoverato a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;

in caso di assistenza al figlio, anche adottivo, portatore di *handicap* grave, che la fruizione dei permessi avverrà, nel limite complessivo dei 3 giorni o delle 18 ore mensili, in maniera alternativa con l'altro genitore (indicare nome e cognome, dati del datore di lavoro:

denominazione, indirizzo della sede) _____

_____;

che il minore portatore di *handicap* grave è ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ e necessita di assistenza da parte di un genitore / di un familiare, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova in coma vigile e/o in situazione terminale e necessita di assistenza, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova nella necessità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Allega alla presente:

- copia della documentazione concernente l'accertamento effettuato in via provvisoria dal medico specialista della ASL, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.L. n. 324/1993, convertito in L. 423/1993, corredato dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- documentazione dell'autorità sanitaria, giudiziaria o di altra pubblica autorità che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione relativa al minore ricoverato, documentazione attestante la mancanza del coniuge o dei genitori come requisito per l'accesso ai benefici in caso di parentela o affinità di terzo grado, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto è a conoscenza che l'autorizzazione alla fruizione dei permessi di cui alla presente istanza produce effetto, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.L. n. 324/1993, convertito in L. 423/1993, sino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della competente Commissione della ASL e si impegna a presentare nuova istanza corredata del verbale definitivo. Il sottoscritto si dichiara inoltre consapevole che, in caso di provvedimento definitivo negativo, l'Amministrazione Comunale procederà al recupero delle somme corrispondenti ai permessi in giorni/ore fruiti ovvero alla commutazione in ferie o in altri istituti previsti dalla vigente normativa contrattuale.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei permessi di cui alla legge 104/92 saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Istanza per l'autorizzazione provvisoria alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. ai sensi dell'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (barrare la voce che interessa):

di fruire in via provvisoria, sulla base dell'accertamento provvisorio di cui all'art. art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006, dei benefici di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per (indicare nome e cognome del coniuge, parente o affine portatore di *handicap grave*) _____;

residente a _____;

di fruire in via provvisoria dei benefici di cui all'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/92 e ss.mm.ii. per se medesimo, sulla base dell'accertamento provvisorio di cui all'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006.

A tal fine il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quiquies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che lo stato e il grado di parentela con il portatore di handicap è il seguente:

_____ (parente o affine entro il 2° grado);

oppure

_____, parente o affine di 3° grado e che (*da compilare solo nei casi di parentela o affinità di terzo grado*):

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità hanno compiuto 65 anni;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono affetti da patologie invalidanti a carattere permanente rientranti nell'elenco di cui al Decreto Interministeriale n. 278 del 21.07.2000, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono deceduti;

i genitori _____ o il coniuge

_____ della persona con *handicap* in situazione di gravità sono mancanti (*specificare*) _____ come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

di essere l'unico lavoratore dipendente ad assistere la persona portatrice di *handicap* grave;

che il minore/adulto portatore di *handicap* grave non è ricoverato a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;

in caso di assistenza al figlio, anche adottivo, portatore di *handicap* grave, che la fruizione dei permessi avverrà, nel limite complessivo dei 3 giorni o delle 18 ore mensili, in maniera alternativa con l'altro genitore (*indicare nome e cognome, dati del datore di lavoro:*

denominazione, indirizzo della sede) _____

_____;

che il minore portatore di *handicap* grave è ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ e necessita di assistenza da parte di un genitore / di un familiare, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova in coma vigile e/o in situazione terminale e necessita di assistenza, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente;

che il portatore di *handicap* grave, ricoverato a tempo pieno presso _____

_____ si trova nella necessità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, come risulta dalla documentazione che si allega alla presente.

Allega alla presente:

- copia del verbale ASL attestante l'esistenza dello stato di *handicap* grave rilasciato ai sensi dell'art. 6, comma 3 bis, D.L. n. 4/2006 convertito, con modificazioni, in L. n. 80/2006, corredato dalla dichiarazione di conformità all'originale ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- documentazione dell'autorità sanitaria, giudiziaria o di altra pubblica autorità che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione relativa al minore ricoverato, documentazione attestante la mancanza del coniuge o dei genitori come requisito per l'accesso ai benefici in caso di parentela o affinità di terzo grado, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto è a conoscenza che l'autorizzazione alla fruizione dei permessi di cui alla presente istanza produce effetto, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.L. n. 324/1993, convertito in L. 423/1993, sino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della competente Commissione della ASL e si impegna a presentare nuova istanza corredata del verbale definitivo. Il sottoscritto si dichiara inoltre consapevole che, in caso di provvedimento definitivo negativo, l'Amministrazione Comunale procederà al recupero delle somme corrispondenti ai permessi in giorni/ore fruiti ovvero alla commutazione in ferie o in altri istituti previsti dalla vigente normativa contrattuale.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei permessi di cui alla legge 104/92 saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante



comune
di macerata

piazza libertà 3 / 62100 macerata
partita iva 00093120434
codice fiscale 80001650433

T 0733 2561 F 0733 256200
municipio@comune.macerata.it
www.comune.macerata.it

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Benefici per l'assistenza di figli minori con *handicap* in situazione di gravità ⁽¹⁾

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

per l'assistenza del **figlio** (naturale, adottivo o affidato) (*nome e cognome*) _____

nato a _____ il _____ entrato nel nucleo familiare il (*in caso di adozioni e affidamenti*) _____;

CHIEDE

(*i benefici di seguito indicati sono tra loro alternativi, pertanto è possibile barrare una sola voce*):

(*fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino*) di fruire del **prolungamento del congedo parentale**, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii., **per** (*il periodo massimo di congedo, comprensivo dei periodi di congedo parentale fruiti ai sensi dell'art. 32 del medesimo decreto legislativo, non può essere superiore a tre anni, sia in caso di fruizione continuativa, sia in caso di fruizione frazionata*):

- un periodo continuativo dal _____ al _____

- un periodo frazionato, dal _____ al _____;

(*fino al compimento del terzo anno di vita del bambino*) di fruire delle **due ore di riposo giornaliero retribuito**, secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii. e dall'art. 33, comma 2, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e ss.mm.ii..

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

¹⁾ Per i 3 giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 (fruibile anche ad ore, nel limite massimo di 18 mensili), si veda l'art. 18, punto 3), della circolare n. 6/2006 e ss.mm.ii. ed il relativo modulo di domanda. Al riguardo si rammenta che la fruizione di detto beneficio è riconosciuta alla lavoratrice madre e al lavoratore padre in alternativa alle misure previste nel presente modulo di domanda.

che il minore che necessita di assistenza è portatore di **handicap in situazione di gravità** ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art 4, comma 1 (*si allega la relativa documentazione*);

che il minore portatore di *handicap* in situazione di gravità **non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati**;

oppure

che il minore portatore di *handicap* in situazione di gravità **è ricoverato a tempo pieno presso l'istituto specializzato** (*indicare i riferimenti della struttura che ospita il minore*) _____

_____, ma necessita della presenza di un soggetto che presti assistenza, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

che **l'altro genitore** (*indicare nome e cognome*) _____ non fruisce del prolungamento del congedo parentale;

che **l'altro genitore** (*indicare nome e cognome*) _____ non fruisce delle due ore di riposo giornaliero retribuito;

Allega alla presente:

verbale definitivo della ASL attestante lo stato di *handicap* grave del minore che necessita di assistenza, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato, ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;

(*laddove necessario*) documentazione, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, proveniente dall'autorità sanitaria, che attesti la ricorrenza delle situazioni dichiarate nell'istanza (documentazione relativa al minore che necessita di assistenza durante il ricovero, ecc.);

copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Il/La dipendente

**Visto
Il Dirigente**

(timbro e firma leggibile)

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei benefici previsti dalla Legge n. 104/1992 e ss.mm.ii. e/o dal D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Dichiarazione annuale benefici di cui all'art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

per l'assistenza del **figlio** (naturale, adottivo o affidato) (*nome e cognome*) _____

nato a _____ il _____ entrato nel nucleo familiare il (*in caso di adozioni e affidamenti*) _____ ;

consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 55 *quinquies*, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 165/2001 per la giustificazione dell'assenza mediante produzione di una certificazione medica falsa e dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che continuano a sussistere i requisiti e le condizioni per fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 3, della L. 104/92 e ss.mm.ii.

che continuano a sussistere i requisiti e le condizioni per fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 6, della L. 104/92 e ss.mm.ii.

che dal _____ sono venuti meno i presupposti per continuare a fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92 e ss.mm.ii.

che dal _____ sono venuti meno i presupposti per continuare a fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 6, della legge 104/92 e ss.mm.ii.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento dei permessi di cui alla legge 104/92 saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Congedo retribuito per l'assistenza del coniuge portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (barrare la voce che interessa)

di fruire del **CONGEDO RETRIBUITO** previsto dall'art. 42, commi da 5 a 5-quinquies, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151/2001 (il periodo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa)

per l'assistenza del **coniuge** (nome e cognome)

per un periodo **continuativo di due anni**, a decorrere dal _____ (in caso di fruizione continuativa, ai fini del raggiungimento del limite di due anni si computano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo);

per un periodo **frazionato**, dal _____ al _____ e dal _____ al _____ (indicare, se del caso, gli ulteriori periodi) per un totale complessivo di giorni _____ (la fruizione è frazionata quando tra un periodo di congedo e l'altro c'è l'effettiva ripresa del lavoro).

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che il soggetto che necessita di assistenza è portatore di **handicap in situazione di gravità** ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art 4, comma 1 (si allega la relativa documentazione);

di essere **convivente** con il soggetto portatore di **handicap** (secondo gli indirizzi forniti dal Ministero del Lavoro, si ha "convivenza" quando il disabile e di chi lo assiste hanno la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo; stesso numero civico, anche se interni diversi);

che il soggetto portatore di **handicap** in situazione di gravità **non è ricoverato a tempo pieno**;

oppure

□ che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità è **ricoverato a tempo pieno, ma necessita della presenza di un soggetto che presti assistenza**, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente.

Il/La sottoscritto/a si dichiara consapevole che durante il periodo di congedo in oggetto non è possibile fruire, nello stesso mese, dei tre giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 né degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 19 CCNL 6.7.95.

Allega alla presente:

- verbale definitivo della ASL attestante lo stato di *handicap* grave del soggetto che necessita di assistenza, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato, ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- (*laddove necessario*) documentazione, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, proveniente dall'autorità sanitaria, giudiziaria o da altra pubblica autorità, che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione relativa al coniuge che necessita di assistenza durante il ricovero, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Il/La dipendente

Visto

Il Dirigente

(timbro e firma leggibile)

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento,



oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Congedo retribuito per l'assistenza del figlio portatore di *handicap* grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

_____ n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (*barrare la voce che interessa*)

di fruire del **CONGEDO RETRIBUITO** previsto dall'art. 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151/2001 (*il periodo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa*)
per l'assistenza del **figlio** (naturale, adottivo o affidato) (*nome e cognome*): _____

per un periodo **continuativo di due anni**, a decorrere dal _____ (*in caso di fruizione continuativa, ai fini del raggiungimento del limite di due anni si computano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo*);

per un periodo **frazionato**, dal _____ al _____ e dal _____ al _____
(*indicare, se del caso, gli ulteriori periodi*) per un totale complessivo di giorni _____
(*la fruizione è frazionata quando tra un periodo di congedo e l'altro c'è l'effettiva ripresa del lavoro*),

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che il soggetto che necessita di assistenza è portatore di **handicap in situazione di gravità** ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art 4, comma 1 (*si allega la relativa documentazione*);

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità **non è ricoverato a tempo pieno**;

oppure

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità è **ricoverato a tempo pieno**, ma necessita della presenza di un soggetto che presti assistenza, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

Inoltre dichiara, ai sensi e per gli effetti della citata normativa, che il coniuge del soggetto con *handicap* in situazione di gravità è:

- mancante (*specificare: ad es. figlio/a minore di 16 anni; celibe/nubile; divorziato/a, legalmente separato/a*) _____;
- deceduto
- affetto da patologia invalidante (*si allega la relativa documentazione medica*).

Dichiara infine:

- di essere **l'unico genitore** a fruire del congedo in oggetto
_____ oppure
- che il congedo in oggetto sarà fruito **in maniera alternativa** con l'altro genitore e nel rispetto degli ulteriori limiti stabiliti dall'art.42, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 150/2001 e ss.mm.ii. (*indicare nome e cognome dell'altro genitore e dati del datore di lavoro del genitore medesimo: denominazione, indirizzo della _____ sede*) _____;

Il/La sottoscritto/a si dichiara consapevole che durante il periodo di congedo in oggetto non è possibile fruire, nello stesso mese, dei tre giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 né degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 19 CCNL 6.7.95.

Allega alla presente:

- verbale definitivo della ASL attestante lo stato di *handicap* grave del soggetto che necessita di assistenza, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato, ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- (*laddove necessario*) documentazione, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, proveniente dall'autorità sanitaria, giudiziaria o da altra pubblica autorità, che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione attestante la mancanza o la patologia invalidante del coniuge convivente con il figlio portatore di *handicap* grave, quali requisiti per l'accesso al beneficio da parte del genitore di quest'ultimo; documentazione relativa al soggetto che necessita di assistenza durante il ricovero, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Il/La dipendente

**Visto
Il Dirigente**

(timbro e firma leggibile)

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Congedo retribuito per l'assistenza del/della fratello/sorella portatore/portatrice di *handicap* grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____ via _____

n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____

_____, avente profilo professionale _____

CHIEDE (*barrare la voce che interessa*)

di fruire del **CONGEDO RETRIBUITO** previsto dall'art. 42, commi da 5 a 5-*quinquies*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151/2001 (*il periodo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa*) per l'assistenza del **fratello/sorella**

(*nome e cognome*): _____

per un periodo **continuativo di due anni**, a decorrere dal _____ (*in caso di fruizione continuativa, ai fini del raggiungimento del limite di due anni si computano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo*);

per un periodo **frazionato**, dal _____ al _____ e dal _____ al _____ (*indicare, se del caso, gli ulteriori periodi*) per un totale complessivo di giorni _____ (*la fruizione è frazionata quando tra un periodo di congedo e l'altro c'è l'effettiva ripresa del lavoro*),

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che il soggetto che necessita di assistenza è portatore di **handicap in situazione di gravità** ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art 4, comma 1 (*si allega la relativa documentazione*);

di essere **convivente** con il soggetto portatore di *handicap* (*secondo gli indirizzi forniti dal Ministero del Lavoro, si ha "convivenza" quando il disabile e di chi lo assiste hanno la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo; stesso numero civico, anche se interni diversi*);

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità **non è ricoverato a tempo pieno**;

oppure

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità è **ricoverato a tempo pieno**, ma necessita della presenza di un soggetto che presti assistenza, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

Dichiara altresì, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

- che il coniuge (*indicare nome e cognome*) _____ del soggetto con *handicap* in situazione di gravità è (*barrare la voce che interessa*):

mancante (*specificare: ad es. fratello/sorella celibe/nubile; divorziato/a, legalmente separato/a*) _____

deceduto

affetto da patologia invalidante (*si allega la relativa documentazione medica*).

ed inoltre:

- che il padre e la madre (*indicare nome e cognome*) _____ del soggetto con *handicap* in situazione di gravità sono entrambi (*barrare la voce che interessa*):

mancanti (*specificare*) _____

deceduti

affetti da patologia invalidante (*si allega la relativa documentazione medica*)

oppure che il/la padre/madre (*indicare nome e cognome*) _____ del soggetto con *handicap* in situazione di gravità è (*specificare come sopra*) _____ e l'altro genitore (*indicare nome e cognome*) _____ è (*specificare come sopra*) _____;

dichiara infine:

- che il/i figlio/i (*indicare nome/i e cognome/i*) _____ del soggetto con *handicap* in situazione di gravità è/sono (*barrare la voce che interessa*):

mancante (*specificare*) _____

deceduto

affetto da patologia invalidante (*si allega la relativa documentazione medica*)

Il/La sottoscritto/a si dichiara consapevole che durante il periodo di congedo in oggetto non è possibile fruire, nello stesso mese, dei tre giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 né degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 19 CCNL 6.7.95.

Allega alla presente:

- verbale definitivo della ASL attestante lo stato di *handicap* grave del soggetto che necessita di assistenza, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato, ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;
- (*laddove necessario*) documentazione, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, proveniente dall'autorità sanitaria, giudiziaria o da altra pubblica autorità, che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione attestante la patologia invalidante del coniuge e dei genitori conviventi con il soggetto che necessita di assistenza, quale requisito per l'accesso al beneficio da parte del fratello o della sorella del medesimo; documentazione relativa al soggetto che necessita di assistenza durante il ricovero, ecc.);
- copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Il/La dipendente

**Visto
Il Dirigente**

(timbro e firma leggibile)

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Congedo retribuito per l'assistenza del genitore portatore di *handicap* grave ai sensi dell'art. 42, commi da 5 a 5-*quinqües*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ residente a _____ via _____
n. _____ dipendente del Comune di Macerata presso il SERVIZIO _____,
avente profilo professionale _____;

CHIEDE (*barrare la voce che interessa*)

di fruire del **CONGEDO RETRIBUITO** previsto dall'art. 42, commi da 5 a 5-*quinqües*, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151/2001 (*il periodo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa*) per l'assistenza del **genitore** (*nome e cognome*): _____

per un periodo **continuativo di due anni**, a decorrere dal _____ (*in caso di fruizione continuativa, ai fini del raggiungimento del limite di due anni si computano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo*);

per un periodo **frazionato**, dal _____ al _____ e dal _____ al _____
(*indicare, se del caso, gli ulteriori periodi*) per un totale complessivo di giorni _____ (*la fruizione è frazionata quando tra un periodo di congedo e l'altro c'è l'effettiva ripresa del lavoro*),

A tal fine il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, dichiara, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R.:

che il soggetto che necessita di assistenza è portatore di ***handicap* in situazione di gravità** ex art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art 4, comma 1 (*si allega la relativa documentazione*);

di essere **convivente** con il soggetto portatore di *handicap* (*secondo gli indirizzi forniti dal Ministero del Lavoro, si ha "convivenza" quando il disabile e di chi lo assiste hanno la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo; stesso numero civico, anche se interni diversi*);

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità **non è ricoverato a tempo pieno**;

oppure

che il soggetto portatore di *handicap* in situazione di gravità **è ricoverato a tempo pieno**, ma necessita della presenza di un soggetto che presti assistenza, come risulta dalla documentazione rilasciata dai sanitari della struttura che lo ospita, che si allega alla presente;

Dichiara altresì, ai sensi e per gli effetti della citata normativa:

- **che il coniuge** (indicare nome e cognome) _____ **del soggetto con handicap in situazione di gravità è** (barrare la voce che interessa):

mancante (specificare: ad es. genitore divorziato, legalmente separato) _____

deceduto

affetto da patologia invalidante (si allega la relativa documentazione medica);

ed inoltre:

- **che il padre e la madre** (indicare nome e cognome) _____ **del soggetto con handicap in situazione di gravità sono entrambi** (barrare la voce che interessa):

mancanti (specificare: ad es. genitori divorziati, legalmente separati) _____

deceduti

affetti da patologia invalidante (si allega la relativa documentazione medica).

oppure

-**che il/la padre/madre** (indicare nome e cognome) _____ **del soggetto con handicap in situazione di gravità è** (specificare come sopra) _____ **e l'altro genitore** (indicare nome e cognome) _____ **è** (specificare come sopra) _____.

Il/La sottoscritto/a si dichiara consapevole che durante il periodo di congedo in oggetto non è possibile fruire, nello stesso mese, dei tre giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 né degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 19 CCNL 6.7.95.

Allega alla presente:

verbale definitivo della ASL attestante lo stato di *handicap* grave del soggetto che necessita di assistenza, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato, ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000;

(laddove necessario) documentazione, in originale o in copia dichiarata conforme all'originale dall'interessato ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, proveniente dall'autorità sanitaria, giudiziaria o da altra pubblica autorità, che attesti la ricorrenza delle notizie e delle situazioni dichiarate nell'istanza (ad es., documentazione attestante la patologia invalidante del coniuge convivente con il genitore che necessita di assistenza, quale presupposto per l'accesso al beneficio da parte del figlio convivente con il genitore medesimo; documentazione relativa al soggetto che necessita di assistenza durante il ricovero, ecc.);

copia fotostatica del proprio documento di identità in corso di validità.

Il sottoscritto si impegna, sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dalla normativa sopra richiamata, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, a supporto della presente istanza.

Luogo e data

Il/La dipendente

**Visto
Il Dirigente**

(timbro e firma leggibile)

INFORMATIVA ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs 30.06.2003, n. 196

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003 si forniscono le seguenti informazioni:

- I dati da Lei forniti ai fini del riconoscimento del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. saranno trattati esclusivamente per tale scopo. Il trattamento sarà effettuato nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, in forma cartacea e con modalità informatizzate. Tali dati sono custoditi su supporti cartacei ed informatici per il tempo necessario al raggiungimento degli scopi per i quali i dati sono trattati ed, in ogni caso, per il tempo strettamente necessario prescritto dalle leggi vigenti per la conservazione degli atti dell'Amministrazione contenenti i dati stessi. Il trattamento e la custodia dei dati stessi avvengono con modalità tali da garantire la riservatezza e la sicurezza, con logiche strettamente correlate alle finalità di cui sopra. I dati saranno comunicati a terzi nei limiti strettamente pertinenti agli obblighi, ai compiti o alle finalità previste dalla vigente normativa.
- Il titolare del trattamento è il Comune di Macerata – Piazza della Libertà, 3 – 62100 Macerata. Il responsabile del trattamento, anche ai fini dell'esercizio, da parte dell'interessato, dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/03, è il Dirigente del Servizio Personale, con sede in Viale Trieste, 24 – 62100 Macerata; dei dati forniti verranno a conoscenza i dipendenti del Servizio Personale, all'uopo incaricati ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/03.
- La S.V. ha il diritto in qualunque momento, contattando il responsabile del trattamento, di ottenere la conferma o meno dei medesimi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione (art. 7 del D.Lgs. n. 196/03). Ai sensi del medesimo articolo, si ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.

Luogo e data

Firma per esteso del dichiarante

Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata

Oggetto: congedo di maternità (astensione obbligatoria)

La/il sottoscritta/o _____

dipendente del Comune di Macerata con contratto a tempo: indeterminato determinato

part-time in servizio presso _____ *(indicare
con la massima precisione)* residente in via _____

Località _____ CAP _____ Tel. Fisso _____

Tel. Cell. _____

COMUNICA

- che si assenterà dal servizio per congedo di maternità (durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, fino al terzo mese successivo alla data effettiva del parto più l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto) o di paternità (durante i tre mesi successivi alla nascita del figlio) (*).

Allega il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto e si riserva di trasmettere, entro 30 gg. dall'evento, certificato di nascita o autocertificazione sostitutiva del certificato di nascita ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

In caso di adozione/affidamento preadottivo il sottoscritto/la sottoscritta

COMUNICA

- che si assenterà dal servizio dal _____ al _____ a titolo di congedo di maternità/paternità per il minore italiano/straniero _____ nato il (**) _____ entrato nel nucleo familiare in adozione/affidamento preadottivo il _____.

Allega la sentenza del Tribunale dei minori dello Stato Italiano o dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 (indicare gli estremi del provvedimento di adozione/affidamento).

Data _____

La/il dipendente _____

Per presa visione

Il Dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza

() Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di astenersi dal lavoro nei tre mesi successivi alla nascita del figlio, in mancanza o in alternativa alla madre ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, è tenuto a presentare la relativa certificazione attestante la morte (o dichiarazione sostitutiva di certificazione di morte del coniuge), la grave infermità della madre, o l'affidamento esclusivo del figlio. In caso di abbandono, il padre ne rende dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.*

*(**) Tale beneficio spetta ai genitori adottivi o affidatari a condizione che il bambino/a non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale il diritto suddetto compete fino al compimento del 18° anno di età. Oltre che nei casi di affidamento esclusivo al padre, di morte, grave infermità o abbandono della madre, il padre ha diritto al periodo di congedo di paternità anche in caso di rinuncia della madre lavoratrice autonoma o subordinata.*

Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata

Oggetto: congedo parentale (ex astensione facoltativa)

La/il sottoscritta/o _____ dipendente del Comune di
Macerata con contratto a tempo: indeterminato determinato
part-time in servizio presso _____
(*indicare la denominazione dell'Ufficio con la massima precisione*) residente in via
_____ Località _____
CAP _____ Tel. Fisso _____ Tel. Cell. _____

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 – nel caso di dichiarazioni mendaci e di falsità negli atti, e di quanto previsto dagli artt. 71 e 75 – a conoscenza del fatto che i dati forniti con autocertificazione saranno soggetti ad eventuale controllo da parte dell'Amministrazione,

DICHIARA

- che in data _____ è nato/a il figlio/la figlia _____
- che in data _____ è entrato nel nucleo familiare il minore _____ (indicare gli estremi del provvedimento di adozione/affidamento _____) italiano o straniero nato in data _____.

In considerazione di quanto sopra,

COMUNICA

che si asterrà dal lavoro dal _____ al _____ per un totale di giorni _____ di cui n. _____ al 100% e/o n. _____ al 30%;

A tal fine, ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, dichiara che:

- ha fruito presso **altro datore di lavoro** dei seguenti periodi congedo parentale:
Datore di lavoro _____ per complessivi
giorni _____ retribuiti al _____ %;
- l'altro genitore _____

lavoratore dipendente presso _____

(Indicare denominazione indirizzo della sede del datore di lavoro) ha fruito del congedo parentale per un totale di giorni _____ ;

non ha diritto a fruire di alcun periodo di congedo parentale, in quanto _____ (indicare se libero professionista, casalinga/o, ecc.).

NOTA: I dati sopra riportati sono acquisiti esclusivamente per la concessione del periodo di congedo richiesto e verranno utilizzati solo per tale scopo.

Data _____

La/il dipendente _____

Per presa visione

Il Dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Congedo per la malattia del figlio

La/il sottoscritta/o _____ dipendente del Comune di
Macerata con contratto a tempo: indeterminato determinato
part-time in servizio presso _____
(*indicare la denominazione dell'Ufficio con la massima precisione*) residente in via
_____ Località _____
CAP _____ Tel. Fisso _____ Tel. Cell. _____

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 – nel caso di dichiarazioni mendaci e di falsità negli atti, e di quanto previsto dagli artt. 71 e 75 – a conoscenza del fatto che i dati forniti con autocertificazione saranno soggetti ad eventuale controllo da parte dell'Amministrazione,

DICHIARA

- che in data _____ è nato/a il figlio/la figlia _____
- che in data _____ è entrato nel nucleo familiare il minore _____ (indicare gli estremi del provvedimento di adozione/affidamento _____) italiano o straniero nato in data _____.

In considerazione di quanto sopra,

COMUNICA

che usufruirà di un permesso dal _____ al _____ per un totale di giorni _____.

A tal fine, allega certificato di malattia del figlio/a rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dichiara, ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. n.445/2000 che:

- l'altro genitore _____ dipendente di _____
_____ non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni di cui alla presente comunicazione e per il medesimo motivo;
- l'altro genitore _____

lavoratore dipendente presso _____ (*specificare con precisione*)

ha già fruito del congedo nell'anno di gg. _____ a tale titolo;

non ha diritto a fruire di alcun periodo di congedo per malattia del figlio, in quanto
_____ (indicare se libero professionista, casalinga/o, ecc.).

NOTA: I dati sopra riportati sono acquisiti esclusivamente per la concessione del periodo di congedo richiesto e verranno utilizzati solo per tale scopo.

Data _____

La/il dipendente _____

Per presa visione

Il Dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Aspettativa per dottorato di ricerca / per borsa di studio (artt. 12 C.C.N.L. 14.9.2000 e 2 Legge n. 476/1984 e ss.mm.ii.)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ residente a _____ Prov. _____ cap _____
Via _____ n. ____ dipendente di questa Amministrazione,
profilo professionale _____
in servizio presso _____
tel. cell. _____

con contratto: full-time part-time verticale part-time orizzontale

CHIEDE

di fruire, ai sensi degli artt. 12 C.C.N.L. 14.9.2000 e 2 Legge n. 476/1984 e ss.mm.ii., di un periodo di aspettativa (*barrare la voce che interessa*):

senza assegni (*art. 2 L. n. 476/1984, comma 1, primo periodo*)

con assegni (*art. 2 L. n. 476/1984, comma 1, secondo periodo*)

a decorrere dal _____ sino al _____ (*termine del corso o della borsa*).

A tal fine **DICHIARA:**

di essere stato/a ammesso/a al corso di dottorato di ricerca in _____
presso l'Università _____ Dipartimento _____

di essere stato/a ammesso/a a godere di una borsa di studio per _____
presso l'Università _____ Dipartimento _____

Allega alla presente la certificazione rilasciata dall'Università, o dall'Istituto di istruzione universitario, attestante l'ammissione al corso di dottorato, o il conferimento della borsa di studio, e la relativa durata.

Luogo e data

Il/La dipendente

Nulla osta.

Il Dirigente

(timbro e firma leggibile)

**Al Comune di Macerata
Servizio Personale
Viale Trieste, 24
62100 – Macerata**

Oggetto: Aspettativa non retribuita per espletamento mandato Amministratore locale (Art. 81 T.U. 267/2000)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ residente a _____ Prov. _____ cap _____
Via _____ n. ____ dipendente di questa Amministrazione,
profilo professionale _____
in servizio presso _____
tel. cell. _____

con contratto: full-time part-time verticale part-time orizzontale

COMUNICA

Di essere stato eletto alla carica di _____ presso :

- l'Amministrazione Comunale di _____,
- l'Amministrazione Comunale di _____,
- la Comunità Montana _____,
- l'Unione dei Comuni _____,

per il periodo dal _____ al _____ e a tal fine:

CHIEDE

di usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita spettante a norma di legge per l'espletamento del mandato .

Il periodo richiesto decorrerà dal _____ .

A tal fine allego alla presente la comunicazione di nomina alla carica sopra indicata.

Data,

FIRMA

**Per presa visione
Il Dirigente
(timbro e firma leggibile)**

CONCLUSIONI

La presente circolare si è resa necessaria per disciplinare in modo chiaro, esaustivo e di facile accesso la normativa vigente inerente le assenze dal servizio, le modalità di fruizione delle stesse, il trattamento economico previsto e la relativa modulistica.

Si confida nel recepimento, gradimento e positivo riscontro.

Macerata, li 18/11/2011

Il Dirigente del Servizio Personale
(Andrea Castellani)

Firma all'originale