



un'attenzione alla famiglia

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

- Art. 27 C.C.N.L. 21.5.2018
- Art. 2 Regolamento dell'orario di lavoro e della rilevazione delle presenze del personale

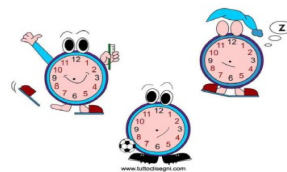
Che cosa è: Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

A chi spetta: La possibilità di effettuazione dell'orario flessibile è limitata a quei Servizi ove ciò non ostacoli il funzionamento degli uffici.

In che misura: Il dipendente ha facoltà di gestire di gestire l'orario di inizio e di uscita dal servizio, nei limiti del rispetto di una fascia di orario obbligatorio, dalle 9.00 alle 13.00, in cui deve essere assicurata la contemporanea presenza del personale addetto all'unità organica cui tale articolazione dell'orario viene applicata.
L'entrata in servizio ordinariamente non dovrà avvenire prima delle ore 7.30.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Artt. 53, 54, 55 C.C.N.L. 21.5.2018



Che cosa è: Si caratterizza per una prestazione oraria stabilita dal contratto individuale di lavoro inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno (full-time)

A chi spetta: Ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa fatte salve le eccezioni di cui all'art. 53, comma 3 C.C.N.L. 21 maggio 2018 previste per i comuni privi di dirigenza.

In che misura: A seconda delle modalità di riduzione della prestazione oraria, può configurarsi come:

- a) orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero.
- b) verticale quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno.
- c) misto, quando è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Chi lo dispone: La struttura preposta alla gestione del personale nel rispetto di quanto previsto dalle norme contrattuali. A tale proposito l'art. 53 comma 1 C.C.N.L. 21 maggio 2018 individua due modalità attraverso le quali gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale:

- A. assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- B. trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a

tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo del 25% della dotazione organica della categoria previsto dall'art. 53 comma 2;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato dall'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

MODULO ORARIO 7 ORE E 12 MINUTI

- Art. 4 bis modulo 4 del Regolamento provinciale orario di lavoro



Cosa è : La prestazione lavorativa è svolta con orario antimeridiano di 7 ore e 12 minuti articolato su 5 giorni settimanali con flessibilità in entrata dalle 7.30 alle 9.00 ed in uscita dalle 14.42 alle 16.12. Sabato festivo. Ulteriori rientri pomeridiani compensativi della flessibilità giornaliera fruita devono essere programmati dal Dirigente del Servizio, nei giorni previsti per i rientri pomeridiani.

A chi spetta: Ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale e familiare (dipendenti portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92, dipendenti con figli o bambini in affidamento di età non superiore a 14 anni, dipendenti che devono assistere parenti o conviventi non autosufficienti, etc.)

Chi lo dispone: E' autorizzato dal Dirigente del Servizio presso il quale il dipendente svolge la propria attività lavorativa previa valutazione di casi gravi o esigenze personali o familiari straordinarie.

CONGEDI DEI GENITORI

Art. 43 del C.C.N.L. 21.5.2018
D.Lgs. n. 151/2001



ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Cosa è

◇ **Periodo ordinario**: 2 mesi precedenti la data presunta del parto - cui si aggiunge l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto - e 3 mesi successivi al parto, fatti salvi ulteriori periodi per anticipazioni o prolungamenti disposti dalla Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro;

◇ **Flessibilità**: facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto (anziché i due mesi precedenti) e nei 4 mesi successivi al parto, dietro presentazione di certificazione medica.

◇ **Parto prematuro**: per l'ipotesi di parto anticipato, fermo restando il limite complessivo di cinque mesi previsto per l'astensione obbligatoria, i giorni di congedo non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post-partum, che decorre dal giorno successivo all'evento. Al fine di poter beneficiare dell'istituto, la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto ovvero la dichiarazione sostitutiva. Inoltre, nel caso che il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura sanitaria pubblica o privata, la madre può avvalersi della facoltà di usufruire dei periodi di astensione obbligatoria riferiti alla fase anteriore al parto e alla fase successiva ancora da godere a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

◇ **Congedo di paternità**: il diritto di astensione dal lavoro spetta al padre nei tre mesi successivi alla nascita del bambino o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei seguenti casi:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della Legge n. 1204/1971, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

◇ **Adozioni e affidamenti**: l'astensione obbligatoria è istituito la cui fruizione è estesa ai genitori adottivi o affidatari, purché il bambino non abbia superato i sei anni di età all'atto dell'adozione o dell'affidamento preadottivo e il congedo sia fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso nel nucleo familiare.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale, tale diritto spetta anche se a quel momento il bambino ha superato l'età di sei anni e sino al compimento della maggiore età. La lavoratrice/il lavoratore ha inoltre diritto ad un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato estero, senza diritto ad indennità né a retribuzione.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre debbono presentare la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

A chi spetta	Al personale dipendente
Chi lo dispone	La struttura preposta alla gestione del personale
Trattamento economico	<ul style="list-style-type: none">◇ Compete una indennità pari all'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute (art. 43, comma 2, C.C.N.L. 21.5.2018).◇ Il periodo vale ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione dei ratei di tredicesima mensilità e delle ferie.◇ Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità/paternità.

CONGEDO PARENTALE

Che cosa è **Periodi di congedo:**

- ◇ madre, lavoratrice dipendente: 6 mesi;
- ◇ padre, lavoratore dipendente (anche se la madre non è lavoratrice): 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.
- ◇ "genitore solo": 10 mesi. Detta ipotesi può verificarsi in caso di morte di un genitore, di abbandono del bambino da parte di uno dei due genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando ciò risulti da un provvedimento formale. Per l'elevazione del congedo sino a dieci mesi, si considera anche la situazione in cui il genitore che accudisce il bambino a titolo esclusivo si sia verificata successivamente alla fruizione del periodo massimo (6 mesi da parte della madre e 7 mesi da parte del padre), ma nel calcolo dei dieci mesi complessivi debbono essere computati tutti i periodi fruiti precedentemente da parte di entrambi i genitori
 - in caso di fruizione da parte di entrambi i genitori, il periodo massimo complessivo non è pari alla somma dei periodi massimi individuali, ma è limitato a 10 mesi; tale limite viene elevato a 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
 - madre e padre possono fruire del congedo parentale contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari di cui all'art. 10 della legge 30.12.1974, n.1204.

Adozione e affidamento: si applicano le stesse regole. Il congedo può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Frazionabilità: Il congedo parentale può essere fruito in modo continuato o frazionato, su base giornaliera o su base oraria.

◇ La frazionabilità va comunque intesa nel senso che tra una fruizione e l'altra deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro (almeno un giorno di servizio). Pertanto, non è possibile fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (rispettivamente giorni non lavorativi e festivi) e un periodo di astensione non può essere interrotto da ferie, malattia, malattia figlio o comunque da alcun istituto contrattuale.

I giorni di assenza per astensione facoltativa sono computati secondo il calendario comune, includendo pertanto nel calcolo diretto a stabilire il limite massimo di durata fruibile anche i giorni festivi o non lavorativi che eventualmente ricadano nel periodo richiesto.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del/della dipendente.

Età del bambino: fino a 12 anni.

A chi spetta	Al personale dipendente con figli
Chi lo dispone	La struttura preposta alla gestione del personale.
Trattamento economico	<ul style="list-style-type: none">➤ Per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto per il congedo di maternità/paternità (art. 43, comma 3 C.C.N.L. 21.5.2018).➤ Per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, per i periodi successivi ai primi trenta giorni, è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi (art. 34, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001). I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (art. 34, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001).➤ Per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, per i periodi ulteriori è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art. 34, comma 3 del D.Lgs. n. 151/2001). I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (art. 34, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001).➤ Dal sesto anno di vita (o dall'ottavo nei casi di cui al punto precedente), il congedo non è più retribuito anche se fruibile.

RIPOSI GIORNALIERI



Che cosa è Le lavoratrici madri hanno diritto, quotidianamente, nel primo anno di vita del bambino, a fruire di due periodi di riposo durante la giornata, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario di lavoro sia pari o superiore a sei ore.

Nell'ipotesi di orario giornaliero inferiore a 6 ore, tale periodo si riduce ad un'ora di riposo quotidiana.

I periodi di riposo comportano il diritto ad allontanarsi dalla sede di servizio, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto, del trattamento retributivo e non riducono le ferie (circ. Dip. Funzione Pubb. n. 14, par. 3.4 del 6.11.2000). Dal momento che le ore in questione sono determinate sulla base della durata giornaliera della prestazione lavorativa che deve essere astrattamente resa dall'avente diritto al riposo giornaliero, sono irrilevanti ai fini della determinazione delle ore spettanti le eventuali assenze orarie dallo stesso effettuate ad altro titolo nella stessa giornata (scioperi orari, fruizione di altre tipologie di permesso, etc.). La fruizione deve avvenire giornalmente e non può quindi essere oggetto di cumulo tra giornate diverse in cui non si è beneficiato del diritto, né si può in alcun modo ricorrere alla corresponsione di alcun trattamento economico sostitutivo della mancata fruizione giornaliera del permesso.

I periodi di riposo giornaliero sopra descritti sono estesi anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- ◇ quando i figli sono affidati in via esclusiva al padre;
- ◇ in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ad esempio in quanto lavoratrice domestica e a domicilio (v. Circ. I.N.P.S. n. 109, par. 2.1 del 6.6.2000);
- ◇ quando la madre non sia lavoratrice dipendente (ad esempio sia lavoratrice autonoma, libera professionista);
- ◇ in caso di morte o grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di parto plurimo, pertanto, fermo restando il requisito dell'orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, i periodi di riposo sono raddoppiati e possono arrivare quindi fino ad un massimo di 4 ore al giorno, (due ore, nell'ipotesi di orario giornaliero inferiore a 6 ore) - a prescindere dal numero dei gemelli. Le 2 ore aggiuntive possono essere fruite dal padre, purché non ne faccia uso la madre.

Adozione e affidamento: Le disposizioni in materia di riposi sopra esaminate si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, limitatamente tuttavia al primo anno di vita del bambino.

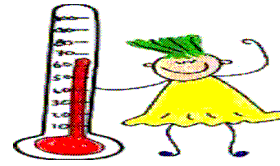
E' quindi possibile per i genitori adottivi o affidatari usufruirne, alle condizioni sopra richiamate, solo nel caso in cui il bambino, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, non abbia ancora compiuto un anno di età e limitatamente al periodo che residua fino al raggiungimento di un anno di

vita del bambino. Inoltre, in caso di adozione o affidamento di più bambini, anche non fratelli, 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 (v. Circ. I.N.P.S. n. 109 del 6.6.00).

A chi
spetta

Alle lavoratrici madri o, in subordine, al lavoratore padre nei casi sopra specificati. La lavoratrice madre o, in subordine, il lavoratore padre possono avvalersi del diritto ai riposi giornalieri avanzando preventiva richiesta al Responsabile della struttura presso cui prestano servizio, concordando la fascia oraria di fruizione del diritto secondo un criterio di temperamento delle opposte esigenze, in modo che non risulti complessivamente compromessa la funzionalità del servizio.

MALATTIA FIGLIO



Cosa è

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

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

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui sopra.

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

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. In tal caso:

- a) nei primi sei anni di vita del bambino: spetta senza limiti temporali;
- b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio;
- c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno).

◇ **Permessi per malattia del figlio fino ai tre anni di età del bambino:** successivamente al periodo di astensione obbligatoria fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di malattia del figlio nella misura complessiva per entrambi i genitori di trenta giorni per ciascun anno.

La fruizione del diritto può avvenire in maniera frazionata, non incide negativamente sulla maturazione del diritto alle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Nell'ipotesi in cui il dipendente benefici del permesso con periodi continuativi di assenza, il computo dei giorni di permesso utilizzati avviene secondo calendario: dovranno pertanto esservi inclusi anche i giorni festivi e non lavorativi eventualmente ricadenti nel periodo. Ai fini dell'applicazione della disposizione si sottolinea che non vale a determinare una fruizione frazionata del permesso un utilizzo dello stesso in periodi che non determinino, comunque, il rientro in servizio del dipendente. Analogamente non varrà a determinare una fruizione frazionata l'ipotesi di interruzione del periodo di permesso con la fruizione di ferie o di altre tipologie di permesso. I periodi fruiti sono valutati ai fini dell'anzianità di

servizio sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità connesse alla effettiva presenza in servizio e sono coperti da contribuzione previdenziale.

Il congedo è cumulabile nello stesso anno con i 30 giorni, retribuiti al 100%, di congedo parentale.

Oltre il limite dei 30 giorni annui, i genitori hanno diritto, alternativamente, a giorni di permesso non retribuito.

◇ **Permessi per malattia del figlio dai tre agli otto anni di età del bambino:**

Deve farsi riferimento all'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001 che fissa il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, che non può essere superato nemmeno nel caso che uno dei genitori rinunci espressamente a fruire del diritto (v. circolare n. 14/2000 Dip. Funz. Pubb.). Dal momento che la norma quantifica la misura del permesso in termini di giorni lavorativi, non si applica il principio vigente invece per i permessi per malattia fino ai tre anni di vita del bambino, secondo cui, in caso di fruizione continuativa, sono computati nel periodo anche i giorni non lavorativi o festivi che eventualmente ricadano nel periodo. La misura dei permessi fruibili resta invariata anche nell'ipotesi in cui il coniuge del dipendente interessato non abbia diritto a fruirne perché lavoratore autonomo, non lavoratore etc.. I permessi usufruiti per malattia del figlio dal terzo all'ottavo anno di età del bambino incidono negativamente sulla maturazione del diritto alle ferie e sulla tredicesima mensilità, sono invece utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio del dipendente. In ordine al trattamento retributivo e previdenziale del permesso, i permessi in esame non sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa, assumendo come valore retributivo per il periodo di riferimento, il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, fatta comunque salva la possibilità di integrazione da parte dell'interessato con riscatto o con versamento di contributi volontari. Detti periodi non sono inoltre valutabili ai fini dell'indennità di fine servizio. Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, della legge n. 53/2000, la normativa di favore è estesa, secondo il medesimo regime illustrato, anche ai genitori adottivi o affidatari: in tal caso, il limite dei tre anni di età è elevato a sei e, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, le assenze per malattia del figlio possono essere fruite esclusivamente nei primi tre anni dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare.

◇ **Trattamento economico:** I primi trenta giorni dei congedi per il figlio di età non superiore a tre anni, fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, (anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro); i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari.

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti.

Non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno per il figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza. Ferie e tredicesima mensilità: i periodi (trenta giorni) di congedo per malattia del bambino retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e non sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

A chi
spetta

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Chi lo
dispone

Per la concessione dei congedi in questione, retribuiti e non retribuiti, la lavoratrice madre o il lavoratore padre sono tenuti a presentare istanza al responsabile della struttura presso cui prestano servizio, corredata di un certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio sanitario nazionale, ovvero con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, rilasciata ai sensi dell'articolo 4, della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non usufruisca, contemporaneamente, del medesimo beneficio concesso per lo stesso motivo e, nel solo caso di permesso retribuito di 30 giorni annuali per malattia figlio da 1 a 3 anni, il numero di giorni eventualmente già fruiti o il mancato diritto al congedo (art. 51 T.U.).

Nota bene

Il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie previste dalle disposizioni sul controllo della malattia del dipendente, in quanto le c.d. fasce di reperibilità sono esclusivamente funzionali al controllo dello stato di malattia che interessa personalmente il lavoratore.

LEGGE N. 104/1992

Che cosa è **Permessi personali**

I permessi in esame rientrano tra le misure di sostegno previste a favore del dipendente colpito da handicap in situazione di gravità o con una gravità.

Il permesso in esame compete in misura intera ai dipendenti a tempo parziale orizzontale fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il dipendente può beneficiare del permesso "a giorni" nella misura massima di tre giorni mensili, fruibili anche in maniera continuativa e del permesso "ad ore" fino alla concorrenza di 18 ore mensili. Il lavoratore può, in alternativa, beneficiare della riduzione oraria giornaliera pari a 2 ore.

Permessi per il familiare

I permessi competono, a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il lavoratore ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. In alternativa, il permesso può essere fruito in modalità oraria fino al raggiungimento del limite massimo mensile di 18 ore.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

A chi spetta Personale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche con qualifica dirigenziale.

Chi lo dispone

La richiesta di fruizione del permesso in esame deve essere preventivamente avanzata al Responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio e deve contenere una precisa pianificazione delle assenze che il dipendente intende effettuare nel corso del mese, con indicazione specifica delle tipologia dei permessi di cui il dipendente intende usufruire (a ore o a giorni) e della collocazione temporale degli stessi.