

SESSIONE 3

Assenze

permessi
malattia
ferie e festività
altre tipologie di assenze



SESSIONE

3

**PERMESSI
ASSENZE
CONGEDI**

- FERIE
- PERMESSI GIORNALIERI
- PERMESSI ORARI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI
- PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE
- CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
- ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, ESAMI
- PERMESSI ORARI A RECUPERO
- ASSENZE PER MALATTIA
- ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE
- INFORTUNI SUL LAVORO
- CONGEDI DEI GENITORI
- TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE
- DIRITTO ALLO STUDIO

Assenze

Quando ci si può assentare dal lavoro?
Il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro quando si verifica una delle cause di sospensione del rapporto previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale o dal contratto individuale di lavoro.



Il lavoratore che si assenta dal lavoro senza una valida giustificazione, o senza avvertire con corrispondente preavviso, rischia di ricevere una sanzione disciplinare che può arrivare fino al licenziamento.

FERIE



Il legislatore ha previsto per il lavoratore un minimo di 4 settimane di ferie retribuite.

Per il datore di lavoro invece:

- obbligo di concedere un periodo di ferie di due settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- dovere di concedere 2 settimane consecutive di ferie, se richieste dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- vincolo di fruizione del restante periodo nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione;
- l'inammissibilità a sostituire le ferie non godute con la relativa indennità, tranne in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.



CCNL SANITA'
1995 ART. 19 E
SUCCESSIVE
INTEGRAZIONI

Art 33 del
CCNL
2016- 2018

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui agli art. 19, comma 1, del CCNL dell'1.9.1995 (Ferie e Festività) come integrato dall'art. 23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 (Disposizioni particolari).



FERIE



Art 33 del
CCNL
2016- 2018

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, spettano due giornate in meno.
5. Il periodo di ferie comprende le due giornate di riposo citate nella Legge 937/77
6. Inoltre sono previste 4 giornate di riposo supplementari per tutti, e la giornata festiva aggiuntiva del Santo Patrono, qualora ricadente in giorno lavorativo.



FERIE



Art 33 del
CCNL
2016- 2018

7. La durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

8. I permessi retribuiti non le riducono.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili tranne quanto previsto nel comma 11 Esse sono fruite, *in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.*

10. L'Azienda pianifica le ferie per garantirne la fruizione nei termini previsti contrattualmente.



FERIE

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte Costituzionale, nella [sentenza n. 95/2016](#) interviene con una formula interpretativa per esaminare la questione delle "ferie non godute" nell'ambito del pubblico impiego, allineandosi ad altre pronunce della Cassazione, che riconoscono al lavoratore il diritto di beneficiare di un'indennità per le ferie non godute per causa a lui non imputabile.



Art 33 del
CCNL
2016- 2018



FERIE



**Art 33 del
CCNL
2016- 2018**

12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi.

La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

In caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, che ne abbiano fatto richiesta, si considera il periodo che va dal 15 giugno al 15 settembre, al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



Il periodo di ferie deve essere interpretato tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.



FERIE

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate, superiori a 3 giorni o che abbiano comportato il ricovero ospedaliero, oppure da eventi luttuosi che diano luogo ai relativi permessi.

16. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante, che può essere goduto anche oltre i termini previsti, previa autorizzazione del Dirigente.



**Art 33 del
CCNL
2016- 2018**



Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere ad altro dipendente della stessa azienda, che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane (20 giorni in caso di lavoro settimanale su 5 giorni e 24 giorni in caso di 6 giorni)
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dipendenti interessati alle ferie solidali presentano domanda, allegando adeguata certificazione, per un periodo non superiore a 30 giorni per ogni domanda.



Il dipendente dopo aver usufruito completamente delle proprie ferie, dei permessi orari per particolari motivi e dei riposi compensativi, presenta specifica richiesta all'Azienda se ne ha i requisiti.

L'Azienda divulga l'esigenza a tutto il personale, garantendo l'anonimato del richiedente



La cessione dei giorni verrà effettuata in misura equa tra tutti gli offerenti

Una volta cessate le condizioni di necessità, i giorni residui tornano nella disponibilità degli offerenti.

**E LE FERIE
D'UFFICIO?**

**E' POSSIBILE
CHE IL
DATORE DI
LAVORO
ASSEGNI LE
COSIDDETTE
FERIE
D'UFFICIO?**

FERIE

NI. Solo in casi molto particolari:
Ovvero solo nel caso di inerzia del lavoratore circa la richiesta di fruizione delle ferie; in tal caso si può procedere all'assegnazione d'ufficio delle stesse, previo accordo con il dipendente medesimo, nel primario interesse di quest'ultimo, altrimenti gravato da una eccessiva e prolungata attività lavorativa.

(Cass. civ., sez. lav., 01-09-1997, n. 8267)

FRUIZIONE DEL RECUPERO ORE



RECUPERO ORE

- In tale ambito va inquadrata la fattispecie della banca delle ore, che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro.
- Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.
- L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi, tenendo conto delle esigenze organizzative e delle esigenze del dipendente.



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

- 8 GIORNI ALL'ANNO per partecipazione a concorsi od esami - o per aggiornamento professionale facoltativo connesso all'attività di servizio.
- 3 GIORNI PER EVENTO da fruire entro 7 giorni dal decesso, di lutto per il coniuge, per i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado, o per *il convivente* (unioni civili e patto di convivenza)
- 15 GIORNI consecutivi in occasione di matrimonio da fruire entro 45 giorni.

Tali permessi possono essere fruiti in modo cumulativo nell'anno e non riducono le ferie e l'anzianità di servizio

**Permessi
orari
retribuiti**

**Permessi orari
senza obbligo
di
giustificazione**

**Art 37 del
CCNL
2016- 2018**

1. Al dipendente, possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

2. Tali permessi: non riducono le ferie; non sono fruibili per frazione di ora; sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore.

Possono essere fruiti per la durata dell'intera giornata lavorativa; sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno solare, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal presente contratto.



3. Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi accessori che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.



N.B. i permessi degli articoli 36 e 37 non sono altro che i permessi ex articolo 21 del CCNL 1/9/1995, a cui è stata apportata qualche modifica



Permessi
previsti da
particolari
disposizioni
di legge



Art 38 del
CCNL
2016- 2018

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei **tre giorni** di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 104/92. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione di ferie e tredicesima.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici il dipendente, che fruisce dei permessi legge 104, predispone, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi. In caso di urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti. I lavoratori hanno inoltre diritto ad altri permessi, in particolare quelli per i donatori di sangue e midollo osseo, per i quali è previsto un preavviso di 3 giorni, o 24 ore in caso di urgenza.



Congedi per
le donne
vittime di
violenza



Art 39 del
CCNL
2016- 2018

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto, tramite domanda con preavviso di 7 giorni, ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione.

Il trattamento economico è equiparato al congedo di maternità.

La lavoratrice ha diritto al Part-time e a eventuale trasferimento in altra sede.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per eseguire visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

3. I permessi orari di cui al comma 1:
- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono ad una intera giornata lavorativa

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

5. I permessi orari di cui al comma 1, possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale (7.12 o 6 ore)

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata con preavviso di almeno tre giorni, o in caso di urgenza comprovata, la domanda può essere presentata anche entro le 24 ore precedenti la fruizione.

9. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura ove si è svolta la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata dal dipendente oppure è trasmessa direttamente per via telematica a cura del medico o della struttura.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

11. Qualora nell'espletamento di tali prestazioni, **coesista una situazione di incapacità lavorativa**, conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della relativa disciplina legale. Pertanto, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante;
- b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o amministrativo della struttura che ha svolto la prestazione.

12. Nei casi in cui l'incapacità lavorativa **sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione della prestazione**, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina relativa al trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione della struttura.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

14. Per i dipendenti che devono sottoporsi periodicamente a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito, da produrre prima dell'inizio della terapia. A tale certificazione bisogna aggiungere le singole attestazioni di presenza per ogni giornata di terapia.

15. Resta ferma la possibilità di fruire, in alternativa, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi....

Art. 41
Permessi
orari a
recupero

Permessi brevi, di durata non superiore alla metà della giornata lavorativa, che non possono superare le 36 ore all'anno.

Per garantire la continuità del servizio, la richiesta va presentata in tempo utile al responsabile dell'unità operativa, e comunque non oltre 1 ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza.

Le ore vanno recuperate entro il mese successivo, pena la decurtazione proporzionale della retribuzione.

**Art. 42
Assenze per
malattia**

**LA NOZIONE
DI MALATTIA
NEL DIRITTO**

Comma 1 e 8

Stato patologico che determina una condizione di incapacità al lavoro da parte del lavoratore, tale da determinare la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione.

Il lavoratore ha diritto sia alla conservazione del posto di lavoro (nella misura di 18 mesi maturati nel triennio) con relativa retribuzione o indennità, sia alla maturazione, nei periodi di assenza, dell'anzianità di servizio.



L'articolo 2110 del Codice Civile prevede che il lavoratore durante lo stato di malattia (infortunio, gravidanza e puerperio) ha diritto alla retribuzione e alla conservazione del posto di lavoro.

Questo diritto non è però illimitato, ma è riconosciuto per un periodo di tempo individuato dai contratti collettivi, chiamato per l'appunto il "periodo di comporta".

Art. 42
Assenze per
malattia

Comma 1

Comma 2 e 3

Ai fini della maturazione del predetto periodo di 18 mesi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni che precedono l'ultimo episodio morboso in corso.

Un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito, in casi particolarmente gravi, può essere concesso. In tal caso l'Azienda procede a valutazione della sussistenza della inidoneità psico-fisica del lavoratore attraverso il medico competente.



Art. 42 Assenze per malattia

Superati i periodi di comporta, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo al lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011.



Comma 4

Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi lavoro, l'Azienda, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.



Comma 5

Art. 42
Assenze per
malattia

TRATTAMENTO
ECONOMICO

Comma 10

AL DIPENDENTE SPETTA:

- Intera retribuzione fissa mensile, per i primi nove mesi di assenza per malattia.
- Il 90% della retribuzione per i successivi tre mesi di assenza.
- Il 50% della retribuzione per gli ulteriori sei mesi previsti, per un totale di 18 mesi.

Art. 42 Assenze per malattia

TRATTAMENTO ECONOMICO

Comma 10

Comma 10
lettera a

Comma 10
lettera e

Per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo post-ricovero al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL 1/9/1995.

I trattamenti accessori correlati alla performance competono, secondo i criteri definiti nel CCIA, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Art. 42 Assenze per malattia

TRATTAMENTO ECONOMICO Comma 10

TABELLA 1 allegata al CCNL 1/9/1995

Tabella n. 1

Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali.

Premessa

- Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.
- Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 43, commi 1, p. 1, 44 e 45 nonché l'assegno per il nucleo familiare.

Istituti C.C.N.L.	Voci retributive					
	Indennità varie		Straordinario	Indennità fisse		Nucleo familiare
	Turni etc.	Reperibilità		Pensionabili	Non pensionabili	
tempo parziale verticale	si*	no	no	si*	si*	si
tempo parziale orizzontale	si*	no	no	si*	si*	si
tempo determinato	si	si	si	si	si	si
ferie	no	no	no	si	si	si

permessi ex						
congedi straord.	no*	no	no	si*	si	si
assenze per malattia sup. 15 gg. con ricovero e per infortuni e cause di servizio	no	no	no	si	si	si

ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

DPCM 206/2009

Legge 183/2010

Art. 42
Assenze per
malattia

Comma 12

Comma 13

Comma 14

Comma 15

Comunica tempestivamente l'assenza per malattia, entro l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

Comunica l'esatta residenza ed anche l'eventuale soggiorno in luogo diverso da quello abituale, precisandone l'indirizzo ove può essere reperito.

Non si assenta dal domicilio durante le fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente, pur in presenza di autorizzazione del curante ad uscire.

Qualora dovesse allontanarsi per visite, prestazioni sanitarie o per altri giustificati motivi documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda



**DPCM 206/2017
Circolare INPS del
26 luglio 2018**



Lavoratore

Contatta il proprio medico curante

Prende nota del numero di protocollo

Verifica l'indirizzo di reperibilità
durante la malattia

Rispetta le fasce di reperibilità



Medico

Trasmette il certificato telematico
di malattia all'INPS e rende disponibile
l'attestato al datore di lavoro

ADEMPIMENTI INPS O DATORE DI LAVORO

DPCM 206/2017
Circolare INPS del
26 luglio 2018



INPS\Datore di lavoro

Possono richiedere la visita di controllo

Fasce di reperibilità

Obbligo reperibilità dipendenti pubblici



09:00-13:00

15:00-18:00



Obbligo reperibilità dipendenti aziende private



10:00-12:00

17:00-19:00





VISITA FISCALE

D.lgs. 150/2009
Decreto Brunetta
DPCM 206/2009

Legge 183/2010
DPCM 206/2017

Trasmesso il certificato medico, il lavoratore si rende reperibile per la **visita fiscale** da parte di un medico dell'Inps (ISTITUZIONE POLO UNICO)

Ipotesi di esonero dalla reperibilità:

- ✓ ricovero presso una struttura sanitaria;
- ✓ **patologia grave** che richiede cure salvavita
- ✓ **stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.**

SE LA VISITA È STATA **GIÀ EFFETTUATA** DURANTE IL PERIODO DI **PROGNOSI** DELLA STESSA MALATTIA, **PUÒ** ESSERE COMUNQUE DISPOSTO UN NUOVO CONTROLLO MEDICO, COME STABILITO DAL DPCM 206/2017 ENTRATO IN VIGORE IL 13 GENNAIO 2018.



**ASSENZA ALLA
VISITA FISCALE**

Legge 183/2010

D.lgs. 150/2009
Decreto Brunetta

Si ricorda che le visite fiscali potranno essere effettuate anche nelle giornate festive e di riposo settimanale.

GIUSTIFICAZIONI VALIDE:

- **Effettuazione visita medica**
- **Cure sanitarie non procrastinabili**
- **Cause di forza maggiore**

GIUSTIFICAZIONI NON VALIDE.

L'incuria o qualsiasi altro motivo impediscano la visita di controllo, per l'INPS sono considerati assenza ingiustificata. Ad esempio:

- **malfunzionamento del **campanello** o del **citofono**;**
- **non aver sentito suonare o bussare;**
- **mancanza del cognome del lavoratore nel citofono;**
- **variazione di domicilio non comunicata.**

**ASSENZA
INGIUSTIFICATA
COSA SUCCEDDE?**

*Cassazione n.
5718/2010.*

art. 5 del D.L.
n. 463/83



L'azienda dispone il controllo domiciliare e il lavoratore risulta assente?

- Il medico INPS rilascia avviso per presentarsi al controllo ambulatoriale.
- L'Azienda chiede giustificazioni da produrre entro 10 giorni
- Se l'assenza non viene giustificata, l'Azienda trattiene **il 100% dell'indennità di malattia** per i primi 10 giorni e parimenti inizia un procedimento disciplinare.

Art. 43
Assenze per
malattia in caso
di gravi
patologie che
richiedono
terapie salvavita

Comma 1

Comma 2

Comma 3-4

Comma 5-6

I giorni di assenza per l'esecuzione di terapie salvavita, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, compresi i giorni di ricovero e di day-hospital. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse (comportanti incapacità lavorativa fino a max. 4 mesi), sono certificati dalle strutture ove è stata effettuata la terapia

Le disposizioni del presente articolo decorrono dalla data del riconoscimento della grave patologia per le terapie effettuate successivamente all'entrata in vigore del CCNL.

Art. 44
Infortunio sul
lavoro,
malattie
professionali
e infermità
dovute a
causa di
servizio

Comma 1

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione certificata dall'INAIL e comunque per un periodo di 18 + 18 mesi. Tale periodo di comporta è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia

Art. 44
Infortunati sul
lavoro,
malattie
professionali
e infermità
dovute a
causa di
servizio

Comma 2

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

ACCERTAMENTI DOMICILIARI PER INFORTUNIO SUL LAVORO.

COSA SUCCEDE?



L'INPS ritiene di non poter procedere ad effettuare accertamenti domiciliari medico legali richiesti dai datori di lavoro per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, in quanto - alla luce del disposto di cui all'art. 12 della legge n° 67/1988 in tema di competenze esclusive dell'INAIL - non può interferire con il procedimento di valutazione medico-giuridica di tali tipologie di "eventi".

Nei casi di infortunio sul lavoro, gli accertamenti medico-legali rimangono in capo all'INAIL, secondo le modalità già vigenti prima del DPCM. n. 206 dell'ottobre 2017.
(legge n. 67/1988)

Si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità previste dal Decreto legislativo n. 151 del 2001

SITUAZIONE ATTUALE

1 – Il tempo entro il quale si possono chiedere i congedi parentali è prolungato di quattro anni. Non più fino agli otto anni del bambino ma fino ai 12 anni.

2 – Le assenze massime esercitabili entro i 12 anni sono:

- a) 6 mesi se il congedo viene preso solo dalla madre;
- b) 7 mesi se viene preso solo dal padre;
- c) 10 mesi nel complesso se il congedo è alternativamente preso da entrambi i genitori;
- d) 11 mesi sommati tra i due genitori, se il padre prende per sé come minimo tre mesi;
- e) 10 mesi se il genitore è solo, nel senso che l'altro non esiste, oppure è deceduto.



Art. 45 CONGEDI DEI GENITORI

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità, spetta l'intera retribuzione fissa mensile e le voci accessorie fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di incarico e i premi di produttività secondo quanto previsto dal CCIA.



Comma 2



Comma 3

I primi trenta giorni di congedo parentale, 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 secondo quanto previsto dal comma 2.

**Art. 45
CONGEDI DEI
GENITORI**

**D. lgs. n. 151 del
2001**



Comma 4



Comma 5

Fino al terzo anno di età del bimbo, ai lavoratori o lavoratrici sono riconosciuti 30 giorni di congedo retribuito annuale, per malattia del bambino, come previsto dal comma 2.

I periodi di assenza comprendono anche gli eventuali giorni festivi ricadenti in essi.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni; per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, invece nel limite di cinque giorni lavorativi annui.

**Art. 45
CONGEDI DEI
GENITORI**

Comma 6

Comma 7

**Art. 46
CONGEDO
PARENTALE SU
BASE ORARIA**

Il dipendente presenta la domanda di congedo parentale almeno 5 giorni prima della data di inizio del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata r/r, o tramite PEC.

In presenza di particolari situazioni personali la domanda può essere presentata anche 48 ore dall'inizio del periodo di astensione.

I genitori possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 dell'articolo 32 D.lgs. 151 del 2001

A blue 3D rectangular box with a white border, tilted slightly to the right. It contains the text 'Art. 47 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche' in white, sans-serif font.

Art. 47
Tutela dei
dipendenti in
particolari
condizioni
psicofisiche

A red 3D rectangular box with a white border, tilted slightly to the right. It contains the text 'Comma 1' in white, sans-serif font.

Comma 1

I dipendenti a tempo indeterminato, in stato di alcoolismo cronico o tossicodipendenza, sottoposti a progetto di recupero da parte di strutture accreditate, limitatamente alla durata del progetto hanno diritto alle seguenti misure di sostegno:

- Diritto alla conservazione del posto
- Concessione di permessi retribuiti giornalieri nel limite max. di 2 ore
- Riduzione dell'orario di lavoro
- Assegnazione a compiti diversi dagli abituali, se il progetto di cura lo prevede come supporto alla terapia.

Art. 47
Tutela dei
dipendenti in
particolari
condizioni
psicofisiche

Comma 2

Comma 3 - 4

Comma 5

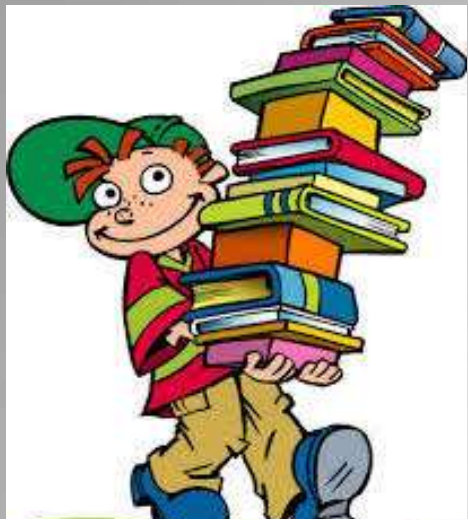
Comma 6 - 7

I dipendenti con parenti entro il 2° grado o i conviventi che si trovino nelle condizioni del comma 1, possono fruire dell'aspettativa di famiglia per la durata dell'intero progetto

Tali assenze non contribuiscono al calcolo del periodo di comporto. Il dipendente deve riprendere servizio entro 15 gg. dal termine del progetto

Il dipendente che per sua volontà non si sottoponga alle terapie previste, è soggetto all'accertamento sanitario da parte dell'Azienda, utile a verificare l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa

Se vengono meno i motivi che giustificano tali benefici il dipendente deve riprendere servizio, in caso contrario rischia il licenziamento.



Art. 48
Diritto allo
studio

Comma 1

Comma 2 - 3

Comma 4

Permessi annuali individuali di max.150 ore, nel limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda.

I permessi spettano anche ai dipendenti a tempo determinato con contratto non inferiore ai 6 mesi; qualora non ne dovessero usufruire, agli stessi spettano permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove di esame.

I permessi sono concessi per frequentare corsi universitari, post universitari, di scuola primaria (!), secondaria, qualificazione professionale...

Art. 48 Diritto allo studio

Comma 5

Comma 6 - 7

Il dipendente che frequenta i corsi ha diritto ad agevolazioni lavorative e non può essere obbligato ad effettuare lavoro straordinario, né prestazioni di lavoro nei giorni festivi o di riposo.

Nel CCIA inoltre possono essere previsti ulteriori tipologie di corsi.

La concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

1. Frequenza ultimo anno del corso di studi
2. Dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo, il penultimo e così via escluso il primo.

Nell'ambito di ciascuna fattispecie la precedenza viene data nell'ordine, a scuola media inferiore, superiore, universitari, post universitari.

Art. 48 Diritto allo studio

Comma 8

Comma 9

Comma 10

Comma 11

Se sussistono ancora parità di condizioni, si valuta chi non ha mai utilizzato tali permessi, e in caso di ulteriore parità, l'ordine decrescente di età.

Per la concessione dei permessi, i dipendenti devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti.

In mancanza di certificazione, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi.

In caso di tirocinio, possono essere previste modalità che facilitino l'articolazione della prestazione lavorativa.

Per sostenere gli esami, in alternativa alle 150 ore, il dipendente può fruire, solo per il giorno della prova, degli 8 giorni di permesso retribuito previsti dall'articolo 36.

Finito !!!



Mauro D'Ambrosio
INFERMIERE ASST FBF - SACCO Milano
Specialista in Infermieristica Legale