

AGENZIA REGIONALE PER LO SVILUPPO AGRICOLO,
RURALE E DELLA PESCA
ARSARP

Legge Regionale 26 Marzo 2015, n. 4

DETERMINAZIONE N. 291 DEL 21 DIC, 2015

OGGETTO: approvazione "disciplina delle presenze e delle assenze"

in Campobasso, alla Via G. Vico n. 4,

IL DIRIGENTE

determina quanto riportato nelle facciate interne relativamente all'oggetto

Servizio -

Ufficio -

La proposta di determina è stata istruita e redatta dalla struttura diretta dal sottoscritto

L'ISTRUTTORE

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

Servizio - Ragioneria e Contabilità -

Si attesta, ai sensi dell'art.51 della L.R.7/5/2002, n. 4, che l'impegno di spesa di cui al presente atto è stato regolarmente preregistrato dal sottoscritto Responsabile del Servizio sul pertinente capitolo di spesa del Bilancio dell'A.R.S.A.R.P relativo al corrente esercizio finanziario.

CAP.....Esercizio.....ES/IMPEGNOIMPORTO..... DATA.....

CAP.....Esercizio.....ES/IMPEGNOIMPORTO..... DATA.....

CAP.....Esercizio.....ES/IMPEGNOIMPORTO..... DATA.....

L'ISTRUTTORE

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL DIRIGENTE

PREMESSO:

- che con Determinazione Dirigenziale n. 126 del 30.11.2010 venne approvata la più recente "disciplina delle presenze e delle assenze", con la quale l'allora ARSIAM si dotò di un proprio Regolamento per la disciplina puntuale ed uniforme dei vari istituti attinenti all'orario di lavoro ed alle presenze ed assenze del personale, che all'epoca erano ancora disciplinati da atti adottati dal disciolto ERSAM;
- che dopo l'approvazione della suddetta Determinazione sono intervenute, inevitabilmente, novità normative che hanno modificato la disciplina di alcuni istituti, alcuni anche di rilevante impatto sulla gestione del personale come i permessi ex legge 104/1992 o il congedo parentale di cui agli artt. 32 e seguenti d. lgs. 151/2001;
- che le novità normative sono state portate a conoscenza del personale dell'Agenzia tramite circolari interne, emanate anche per apportare chiarimenti su alcuni aspetti mediante trasmissione di circolari e pareri della Funzione Pubblica e di pareri resi dall'ARAN sui vari argomenti;
- che tali circolari vengono citate nella disciplina di modo che la "disciplina" medesima possa costituire un manuale di orientamento quanto più possibile completo ed esaustivo per tutti i dipendenti ed in particolare per le strutture dell'Agenzia che si occupano della gestione del personale;
- che, nell'ottica di una maggiore completezza d'informazione, si è ritenuto preferibile menzionare nella "disciplina" anche altre tipologie di assenze, per le quali non è contemplato il "codice orologio";
- che per i motivi esposti nei precedenti capoversi si procede all'approvazione di una nuova "disciplina delle presenze e delle assenze", sostitutiva della precedente approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1126 del 30.11.2010 dal momento dell'esecutività del presente provvedimento

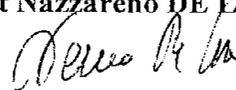
DETERMINA

per tutto quanto in premessa, parte integrante del presente atto, di:

- a) approvare, quale parte integrante e sostanziale dell'atto, una nuova "disciplina delle presenze e delle assenze", sostitutiva a tutti gli effetti della precedente, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 126 del 30.11.2010, dal momento dell'esecutività del presente provvedimento;
- b) trasmettere il presente provvedimento a tutto il personale delle sedi ARSARP sul protocollo informatico.

Il presente atto è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 7, della L.R. 26 Marzo 2015, n. 4.

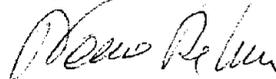
IL DIRIGENTE
Dott Nazzeno DE LUCA



X Il presente atto, ai sensi della normativa vigente, viene pubblicato sull'albo pretorio informatico dell'Agenzia per giorni **15** quindici:

X INTEGRALMENTE
SENZA ALLEGATI
SOLO PER OGGETTO

IL DIRIGENTE
Dr. Nazzareno DE LUCA



Il presente atto, ai sensi della normativa vigente, **NON** viene pubblicato sull'albo pretorio informatico dell'Agenzia.

IL DIRIGENTE
Dr. Nazzareno DE LUCA

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Campobasso, li 27 DIC...

Il Responsabile dell'Ufficio V
(Alfredo BATTISTA)



ALLEGATO "A" ALLA DETERMINA DIRIGENZIALE N. ²⁸¹ DEL 21.11.2015. AVENTE AD OGGETTO: " *DISCIPLINA DELLE PRESENZE ED ASSENZE DAL SERVIZIO* ".

IL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'A.R.S.A.R.P. E' TENUTO, IN PRESENZA DI RILEVATORI AUTOMATICI, AD ATTESTARE LA PROPRIA PRESENZA TRAMITE I MEDESIMI, PREVEDENDOSI IN CASO CONTRARIO L'APPOSIZIONE DELLA PROPRIA FIRMA IN SEQUENZA TEMPORALE SU APPOSITI FOGLI. I DIRIGENTI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE SONO PREPOSTI AL CONTROLLO DELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO E DELLA REGOLARITA' DELLA DOCUMENTAZIONE PER LA CONCESSIONE DEI PERMESSI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN VIGORE. TUTTI I PERMESSI, LA CUI NORMATIVA PREVEDE UN MASSIMALE ESPRESSO IN ORE, DEVONO ESSERE INSERITI NEL RILEVATORE DELLE PRESENZE NECESSARIAMENTE CON I CODICI AD ORE.

Art. 1
FLESSIBILITA'
(CODICE OROLOGIO 197)

L'accessibilità agli uffici deve essere garantita ovunque dalle ore 7,45 alle ore 19.00 nei giorni di lunedì e mercoledì e dalle ore 7,45 alle ore 14,15 nei giorni di martedì, giovedì e venerdì.

La flessibilità è articolata come segue:

- 1 per la mattina dei giorni di lunedì e mercoledì dalle ore 7,45 alle ore 8,45 in ingresso – dalle ore 13,15 alle ore 14,00 in uscita; per il pomeriggio dalle ore 14,30 alle ore 16,00 in ingresso – dalle ore 17,30 alle 19,00 in uscita, garantendo le tre ore di lavoro pomeridiane;
- 2 nei giorni di martedì, giovedì e venerdì dalle ore 7,45 alle ore 8,45 in ingresso – dalle ore 13,15 alle ore 14,15 in uscita.

La flessibilità deve essere gestita in ingresso ed in uscita dal dipendente che deve garantire la sua presenza dalle ore 8,45 alle ore 13,15; nei giorni di rientro obbligatorio (lunedì e mercoledì) il dipendente dovrà effettuare le tre ore pomeridiane con rientro a partire dalle ore 14,30 ed uscita fino alle ore 19,00.

Il Dirigente responsabile della struttura, tenendo conto di particolari ed indifferibili esigenze di servizio, potrà richiedere al dipendente di essere presente nella struttura in un orario concordato all'interno della fascia di flessibilità.

La flessibilità in attivo ed in passivo deve essere compensata entro il mese successivo (somma algebrica).

Art. 2
ARTICOLAZIONE ORARIO DI SERVIZIO
(CODICE OROLOGIO 198/199)

Il Dirigente responsabile di struttura, per esigenze di servizio, può autorizzare il dipendente a seguire una diversa articolazione dell'orario; pertanto, le ore di assenza che si verificano rispetto al normale orario saranno giustificate dal codice 198 e 199. L'addetto alla rilevazione automatica dovrà acquisire gli atti autorizzativi di tali articolazioni di orario.

Art. 3
PERMESSO PERSONALE
(CODICE OROLOGIO 112)

I permessi personali non possono superare le 36 ore annuali. Nel caso in cui tale limite non venga rispettato, le ore eccedenti saranno assoggettate a trattenute stipendiali. Tali ore verranno indicate all'orologio con il codice 113 (permesso breve non retribuito). Sono fatti salvi eventuali provvedimenti di natura disciplinare.

Il permesso personale non può essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Superato tale arco di orario, il dipendente sarà considerato assente per tutta la giornata, ed è tenuto a giustificare tale assenza.

Il dipendente autorizzato ad allontanarsi dall'Ufficio per permesso personale dovrà digitare il tasto F2 sia all'uscita che al rientro.

Il dipendente è tenuto a recuperare, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, le ore non lavorate per permesso personale entro il mese successivo, anche mediante la flessibilità attiva (somma algebrica).

Il mancato recupero determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione senza necessità di preventiva comunicazione. Il Dirigente dovrà darne comunicazione alla struttura competente per effettuare le trattenute stipendiali con dovuta tempestività.

(art. 20 del CCNL 6/7/1995)

Art. 4
LAVORO STRAORDINARIO
(CODICI OROLOGIO 198/199)

Qualora risulti, dal sistema di rilevazione delle presenze, che il dipendente abbia accumulato un numero di ore di lavoro eccedente la normale articolazione dell'orario di lavoro su 36 ore settimanali (flessibilità attiva), il dipendente stesso non matura alcun diritto al pagamento del lavoro straordinario o alla fruizione del riposo compensativo per le ore in eccesso, se quest'ultime non siano state preventivamente autorizzate dal Dirigente di riferimento. L'autorizzazione successiva del Dirigente è ammessa soltanto in caso di straordinarie ed imprevedibili esigenze lavorative, che il Dirigente dovrà specificare dettagliatamente nel provvedimento di autorizzazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere inferiori a 30 minuti.

Art. 5
MOTIVO D'UFFICIO
(CODICE OROLOGIO 108/109)

Il dipendente, che si allontani dal posto di lavoro per motivi di Ufficio, dovrà digitare il tasto F3 sia all'uscita che al rientro. Contestualmente alla timbratura egli dovrà essere autorizzato dal Dirigente della struttura di appartenenza.

La mancata osservanza di quanto sopra comporterà da parte del dipendente la giustificazione del permesso ed il conseguente recupero.

Art. 6
RISCOSSIONE STIPENDIO
(CODICE OROLOGIO 111)

Il dipendente ha facoltà di fruire per la riscossione dello stipendio di un permesso non superiore ad un'ora entro il mese di riferimento del medesimo. In caso di ritardo nel pagamento dello stipendio rispetto al mese di riferimento, il dipendente può effettuare la riscossione nei tre giorni successivi al pagamento dello stipendio da parte dell'Amministrazione.

Il dipendente, che fruisce del permesso per la riscossione dello stipendio, dovrà digitare il tasto F6 sia all'uscita che al rientro dal medesimo.

Il periodo di tempo eccedente l'ora sarà addebitata a permesso personale da recuperare.

Per quanto riguarda il personale in part - time, il permesso stipendio non spetta ai dipendenti a tempo parziale orizzontale o a tempo parziale verticale su alcuni giorni della settimana, in quanto la riduzione oraria o l'assenza dal servizio assicura la possibilità di riscossione dello stipendio.

Il permesso spetta, invece, per intero, ai dipendenti a tempo parziale verticale su mesi dell'anno.

Art. 7
TRASFERTA
(MISSIONE)
(CODICE OROLOGIO 555/556)

Il presente articolo si applica, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000, ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

In caso di trasferta è considerato lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. d), del CCNL del 14.9.2000, solo il tempo effettivamente lavorato nella sede della trasferta ed eccedente l'orario d'obbligo giornaliero escludendo da tale computo le ore di viaggio, tranne che nel caso degli autisti (per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo impiegato per la sorveglianza e la custodia del mezzo), nonché il tempo destinato ai pasti, i tempi di attesa e quelli per il pernottamento. Le ore di viaggio sono computate nel normale orario di lavoro, nel senso che non devono essere recuperate. (v. pareri ARAN 900-41C1, 900-41D3 E 900-41D4)

Le indennità di missione e di trasferta sono state abolite con la finanziaria 2001, per cui al dipendente in missione spetta esclusivamente il rimborso per le spese effettivamente sostenute per l'albergo, i pasti ed i mezzi di trasporto, da calcolare secondo la direttiva approvata dall'ARSIAM con Determinazione del Direttore Generale n. 75 del 14.06.2010.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 6 comma 12 legge n.122 del 2010 e dei chiarimenti forniti in merito dalla Corte dei Conti il dipendente, autorizzato a recarsi in missione con il mezzo proprio, non godrà più del rimborso forfettario, pari ad 1/5 del prezzo di un litro di benzina verde per ogni chilometro percorso, ma avrà diritto solo ed esclusivamente al rimborso di un importo pari al costo del biglietto ferroviario di seconda classe, per il prezzo desumibile dal sito internet ufficiale delle ferrovie dello stato. (***circolare interna prot. Arsiam n. 2460 del 15.03.2011***)

Il dipendente autorizzato ad allontanarsi dal posto di lavoro per trasferta dovrà digitare il tasto F4 sia all'uscita che al rientro dalla medesima. Nel caso il dipendente sia impossibilitato a timbrare, l'addetto all'orologio dovrà inserire per quella giornata il codice 555 o 556.

Con circolare prot. Arsiam n. 5643 del 03.07.2012 vennero forniti dettagliati chiarimenti, in via interpretativa dell'art. 8 punti 2 e 3 della direttiva sul trattamento di missione del personale approvata con Determinazione Dirigenziale n. 75 del 14.06.2010, sulla correttezza della documentazione da presentare per ottenere il rimborso delle spese di pernottamento.

Con circolare prot. Arsiam n. 3333 del 06.05.2014 vennero forniti chiarimenti, sempre in via interpretativa dell'art. 8 della direttiva di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 75 del 14.06.2010, sul rimborso delle spese per i pasti in caso di missioni effettuate fuori Regione

Art. 8 RIPOSO COMPENSATIVO (CODICE OROLOGIO 703/705)

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo festivo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) CCNL 14.09.2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Se il dipendente lavora in un giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, o al riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di orario su 5 giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Art. 9 RIPOSO SOSTITUTIVO STRAORDINARIO (CODICE OROLOGIO 706/707)

Le ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente, autorizzate e rientranti nel monte ore prestabilito, possono essere compensate, su richiesta, con il riposo sostitutivo.

Le ore di lavoro straordinario eccedenti il monte ore effettuate per particolari ed imprevedibili esigenze di servizio saranno compensate con il riposo sostitutivo.

Art. 10
TRASFERIMENTO PRESSO ALTRI ENTI
(CODICE OROLOGIO 106)

Il codice 106 deve essere utilizzato esclusivamente quando il dipendente viene trasferito presso altre Amministrazioni durante il mese già formattato.

L'operatore, manualmente, inserirà il codice dal giorno successivo al trasferimento fino all'ultimo del mese di riferimento.

Art. 11
TRASFERIMENTO INTERNO
E PRESSO ALTRI ORGANISMI CONVENZIONATI
(CODICE OROLOGIO 107)

Il codice 107 deve essere utilizzato quando il dipendente viene trasferito presso altra struttura nell'ambito dell'Agenzia.

Art. 12
ASSENZA INGIUSTIFICATA
(CODICE OROLOGIO 410/411)

Il dipendente, che si assenta dal servizio senza dare giustificato motivo al Dirigente responsabile della struttura è soggetto alle sanzioni previste dal CCNL del 11.4.2008 e dall'art. 55 - *quater* del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

L'assenza dal servizio sarà immessa nell'orologio dietro dichiarazione scritta del Dirigente responsabile della struttura con il codice previsto per le assenze ingiustificate. L'assenza dovrà, successivamente, essere comunicata alla struttura cui fa capo la gestione del trattamento economico personale per le relative trattenute stipendiali.

Art. 13
ASSENZE PER MALATTIA

CODICI OROLOGIO:

- 1 100 (9 mesi retribuiti)
- 2 160 (3 mesi retribuiti al 90%);
- 3 161 (6 mesi retribuiti al 50%)
- 4 190 (18 mesi non retribuiti)
- 5 101 (malattia ad ore)

L'assenza per malattia va comunicata all'Ufficio preposto alla gestione del Personale all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

Analogamente si deve procedere nel caso in cui l'assenza si protragga oltre il termine dichiarato o certificato.

Lo stato di malattia dovrà essere documentato con certificato medico anche per un solo giorno.

Nell'ipotesi, invece, di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in

ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza deve essere giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Ai sensi dell'art. 55 - septies del D. Lgs. 165/2001 il certificato deve essere trasmesso dal medico o struttura sanitaria in via telematica all'INPS, che provvederà a trasmetterlo all'ARSARP con le stesse modalità.

L'art. 16 comma 9 del decreto - legge n. 98 del 2011, poi convertito in legge n. 111 del 2011, ha modificato il comma 5 dell'articolo 5-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel senso di seguito specificato: " Le pubbliche amministrazioni dispongono per 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 e' in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative". **Con Determinazione Dirigenziale n. 464 del 25.11.2011**, adottata in esecuzione della legge e tenendo conto delle ulteriori precisazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 01.08.2011, venne emanata la direttiva interna per le modalità di disposizione delle visite fiscali, confermando, tra l'altro, l'obbligatorietà della visita fiscale quando la malattia ricade in giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

Per consentire all'Amministrazione di operare il controllo della malattia, il dipendente che durante l'assenza dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo ove è reperibile.

Analogamente il dipendente è tenuto a dare comunicazione dell'eventuale allontanamento (per visite o accertamenti specialistici, documentati a richiesta) dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità, che sono: 9-13; 15 -18, anche nei giorni non lavorativi e festivi, come stabilite dall'apposito Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 206 del 18.12.2009, pubblicato sulla G.U. n. 15 del 20.01.2010.

Il medesimo Decreto esenta dall'obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi, che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione d'invalidità riconosciuta

L'orientamento ormai consolidato in giurisprudenza è che, in mancanza di una diversa previsione contrattuale, devono essere conteggiati anche i giorni festivi che ricadano all'interno del periodo di malattia in virtù di una presunzione "iuris tantum" di continuità della stessa (Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337). Ovviamente, nel caso in cui l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, cada di venerdì, il sabato e la domenica successivi, ove l'orario sia articolato su cinque giorni, non dovranno essere conteggiati. (*parere ARAN 795 - 21A2*)

Nel caso in cui il certificato medico attesti che il dipendente dichiara di essersi ammalato dal giorno immediatamente precedente il suo rilascio, il certificato copre, comunque, anche tale giorno di assenza. Per il calcolo della prognosi, il conteggio partirà non dalla data di rilascio del certificato ma da quella (precedente) attestata dal medico, dalla quale il dipendente ha dichiarato di essersi ammalato (*parere ARAN 795 - 21A4*)

parere ARAN 795 - 21D1:

"Il comma 7-bis dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000, nel prevedere una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS) senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità, purchè richiedano il ricorso a terapie salvavita, perchè i due requisiti devono

coesistere e vanno valutati contestualmente.

Il lavoratore interessato che intende avvalersi della disciplina contrattuale che stiamo esaminando, deve produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti se l'assenza dal servizio sia dovuta ad una condizione morbosa assimilabile ad una patologia grave che ha richiesto o richiede la effettuazione di terapie salvavita

parere ARAN 795 - 21D2

Non possono essere ricondotti alla particolare disciplina dell'art. 21 comma 7-bis del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 i periodi di assenza giustificati da ricovero ospedaliero e non giustificati da terapie salvavita né quelli di ulteriore assenza, anche se imputabili a convalescenza post-ospedaliera, ove manchi la particolare giustificazione della necessità di sottoporsi durante gli stessi a terapie salvavita. In questo ultimo caso le assenze devono essere debitamente certificate come avvenute a tale titolo dalla competente ASL o altra struttura convenzionata

La legge n. 125 del 2013, di conversione del decreto legge 101 del 2013, introdusse importanti novità in materia di giustificazione delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Di tali novità venne data notizia a tutto il personale con **nota prot. Arsiam n. 3140 del 28.04.2014**, che trasmetteva in allegato la circolare esplicativa della Funzione Pubblica n. 2/2014.

In sostanza, tali forme di assenza non sono più giustificabili a titolo di malattia, sia a giorni che ad ore, ma soltanto ricorrendo ai permessi brevi oppure ai permessi per documentati motivi personali, ovvero, per quanto riguarda il nostro contratto, quelli previsti all'art. 19 c, 2 CCNL 06.07.1995, ferma restando, naturalmente, la possibilità di usufruire di un giorno di ferie.

Per giustificare la giornata di permesso retribuito è necessaria un'attestazione che deve contenere tutte le specificazioni indicate dalla circolare, fra le quali è incluso l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria, ma che non deve recare l'indicazione della diagnosi, dato che non è una certificazione di malattia.

L'attestazione può essere sostituita dalla dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, un modello della quale è allegata alla circolare.

Qualora l'esigenza di una visita, terapia, prestazione specialistica o esame diagnostico sorga in concomitanza con lo stato di malattia del dipendente troverà applicazione la disciplina propria della malattia.

Nel caso dei dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, per applicare la disciplina della malattia è sufficiente anche un'unica certificazione del medico curante - che potrà essere anche cartacea - che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti.

Qualora il dipendente si senta male durante l'orario di servizio e lasci l'ufficio senza più rientrarvi o vi rientri dopo aver compiuto accertamenti sanitari d'urgenza, solo dietro presentazione di idonea certificazione medica la giornata sarà considerata malattia.

Art. 14
PENSIONAMENTO
(CODICE OROLOGIO 103)

Questo codice si usa quando il dipendente cessa dal servizio durante il mese già formattato.

L'operatore, manualmente, inserirà il codice dal giorno successivo al trasferimento fino all'ultimo del mese di riferimento.

Art. 15
CURE TERMALI
(CODICE OROLOGIO 105)

Si definiscono cure termali le cure, che utilizzano acque termali o loro derivati, aventi riconosciuta efficacia terapeutica per la tutela globale della salute nelle fasi della prevenzione, della terapia e della riabilitazione delle patologie individuate con decreto del Ministro della Sanità.

Le cure termali possono essere fruite dal dipendente, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista della Azienda Sanitaria Locale.

Le prescrizioni mediche vengono rilasciate con l'osservanza del decreto del Ministro della Sanità che identifica le patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali.

Le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche possono essere fruite esclusivamente dai seguenti dipendenti:

- invalidi per causa di guerra;
- invalidi per causa di servizio e del lavoro;
- ciechi;
- sordomuti;
- invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi.

I permessi concessi per fruire delle prestazioni di cui ai precedenti punti 1 e 4 non possono superare il periodo di 15 giorni l'anno.

I giorni di fruizione delle predette cure, nei limiti di 15 giorni, vengono imputate alle assenze per malattia o per infortunio o causa di servizio se in questi ultimi due casi le cure sono espressamente prescritte in relazione all'infortunio o alla specifica malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Pertanto, tali periodi rientrano nel computo del periodo massimo di conservazione del posto riconosciuto per la malattia, l'infortunio o per la malattia dovuta a causa di servizio.

(art. 3, comma 42, L.11/11/1993, n. 638; L. n. 537/1993; art. 22, comma 25, L. n. 724/1994)

Art. 16
FERIE

CODICI OROLOGIO:

- 1 700 (ferie)
- 2 704 (ferie anno precedente)
- 3 701 (festività soppresse)

Resta immutata la misura delle ferie e delle giornate di riposo previste dalla Legge regionale n. 31/1990, dalla Legge n. 937/1977 e dall'art. 18 del CCNL del 6/7/1995 (gg. 28 ferie + 4 festività soppresse: San Giuseppe, Ascensione, 2 giugno e 4 novembre), spettanti al personale in servizio.

I dipendenti neo-assunti, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto, ai sensi dell'art. 18, comma

3, del CCNL del 6/7/1995 a 26 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla Legge 937/1997.

Gli addetti alla gestione del personale dovranno, pertanto, in base alla data di entrata in servizio dei neo assunti, calcolare la durata delle ferie spettanti nel 1° triennio di servizio e, nel 1° anno, proporzionandole ai dodicesimi di servizio prestato nell'anno con arrotondamento a mese intero nel caso in cui avesse a residuare una frazione superiore a 15 giorni (vanno trascurate le frazioni pari o inferiori a 15 giorni).

Le ferie, diritto irrinunciabile del dipendente, sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi, programmati dal Dirigente della struttura di appartenenza, compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

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, ai sensi dell'art. 18, comma 10, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Le ferie possono essere rinviate:

1 fino al 30 aprile dell'anno successivo per motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio;

2 fino al 30 giugno dell'anno successivo solo in presenza di indifferibili esigenze di servizio.

Le giornate di riposo per festività soppresse non possono in nessun caso essere rinviate all'anno successivo.

Le ferie non possono essere fruito ad ore.

Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno venga collocato in pensione, il computo delle ferie avviene in proporzione al servizio prestato.

Si richiama la circolare prot. Arsiam n. 756 del 12.02.2015, che, nel recepire il parere ARAN RAL 1710, stabiliva che, in caso di maturazione di un monte ferie annuale che presenti una frazione decimale, è ragionevole procedere ad arrotondamenti all'unità superiore in presenza di frazioni superiori a 0,5.

L'art. 5 comma 8 del decreto legge n. 95 del 2012, poi convertito in legge 135/2012, ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie nel pubblico impiego.

Con un parere, trasmesso a tutto il personale con **circolare prot. Arsiam n. 10500 del 14.12.2012**, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha poi precisato i casi esclusi dall'ambito di applicazione del divieto, che sono, sostanzialmente, quelli in cui l'impossibilità di fruire le ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia e infortunio, congedo obbligatorio per maternità etc.)

*

Art. 17 FERIE DIPENDENTI A PART-TIME *

CODICI OROLOGIO:

4 700 (ferie)

5 704 (ferie anno precedente)

6 701 (festività soppresse)

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, operando in modo analogo a quello utilizzato dal CCNL per calcolare le ferie del personale a tempo pieno che opera in regime orario di settimana corta. **Anche in questo caso, si richiama la circolare prot. Arsiam n. 756 del 12.02.2015**, che, nel recepire il parere ARAN RAL 1710, stabiliva che, in caso di maturazione di un monte ferie annuale che presenti una frazione decimale, è ragionevole procedere ad arrotondamenti all'unità superiore in presenza di frazioni superiori a 0,5.

** Si richiama la circolare interna prot. Arsiam n. 8035 del 16.09.2011 con la quale venne trasmessa a tutto il personale la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9/2011, riepilogativa della vigente disciplina in materia di part - time.*

Art. 18
SCIOPERO
(CODICE OROLOGIO 900/901)

In caso di adesione a scioperi il dipendente provvederà a darne comunicazione, nei giorni precedenti lo sciopero o al più tardi nella stessa giornata entro le ore 9.00, al Dirigente della struttura di appartenenza, il quale segnalerà i nominativi dei dipendenti assenti dal servizio per sciopero all'Ufficio gestione del personale, nonché all'ufficio trattamento economico per gli adempimenti relativi alle trattenute stipendiali.

Art. 19
PERMESSO RETRIBUITO PER MATRIMONIO
(CODICE OROLOGIO 200)

Il dipendente, che contrae matrimonio, può chiedere 15 giorni consecutivi di permesso retribuito.
(art. 19, comma 3, del CCNL 6/7/1995)

Parere ARAN 795-19E2:

La attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio". L'espressione "in occasione del matrimonio" stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; ne consegue che i due eventi devono realizzarsi in modo che il periodo di fruizione possa essere giustificato dalla "occasione" del matrimonio. Tale necessario collegamento, anche se non significa che la giornata del matrimonio deve essere sempre ricompresa nei quindici giorni di permesso, non può neanche comportare che la relativa fruizione sia del tutto svincolata dell'evento giustificativo. Come indirizzo pratico, ad esempio, riteniamo che in occasione di un matrimonio celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa), il permesso retribuito possa ragionevolmente decorrere dal lunedì successivo (prima giornata lavorativa).

Parere ARAN 795-19E3.

In caso di matrimonio, il relativo periodo di permesso, essendo infrazionabile e quindi necessariamente continuativo comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

Art. 20
PERMESSO RETRIBUITO PER PARTICOLARI MOTIVI
PERSONALI O FAMILIARI
(CODICE OROLOGIO 203)

Il permesso retribuito per motivi personali o di famiglia è concesso, a domanda del dipendente, per un periodo massimo di tre giorni all'anno.

Il motivo, ai fini della concessione, dovrà essere debitamente documentato e sarà valutato dal Dirigente della struttura.

(art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995)

Art. 21
PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI
PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI
(CODICE OROLOGIO 203)

I dipendenti hanno diritto, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000, dell'art. 1 del D.M. - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri - n. 278/2000 e dell'art. 18 del CCNL del 14.9.2000, 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 o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

parere ARAN 795-19C4: I permessi previsti dall'art.4 della L.53/2000 sono compatibili con quelli previsti per particolari motivi personali dall'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995

Ai sensi dell'art. 4 comma 2, della Legge n. 53/2000, dell'art. 2 del D.M. - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri - n. 278/2000 e dell'art. 18 del CCNL del 14.9.2000, i dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate nei punti di cui all'art. 2, comma 1, lett. d) del citato D.M. n. 278/2000, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali

L'addetto alla gestione dell'orologio inserirà il medesimo codice previsto per l'assenza di cui al precedente art. 20.

Art. 22
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - MOTIVI PERSONALI
(CODICE OROLOGIO 401)

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, da fruirsi al massimo in due periodi.

Tale aspettativa riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile ai fini della progressione giuridica, economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza.

Art. 23
PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO DI ETÀ' NON SUPERIORE A 3 ANNI
E PER MALATTIA DEL FIGLIO DI ETÀ' COMPRESA TRA I 3 E GLI 8 ANNI
(CODICI OROLOGIO 204 E 400)

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, ai sensi dell'art. 47, comma 1 del D.Lgs. n. 151/2001, di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. In tal caso i primi 30 giorni di permesso, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero, ai sensi dell'art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000, e prevedono il trattamento di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001.

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi, senza retribuzione, dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. Detti 5 giorni di permesso prevedono il trattamento di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001.

I permessi sono fruibili anche frazionatamente.

Per poter fruire dei permessi il dipendente dovrà presentare il certificato di malattia, rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, e una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti che l'altro genitore non usufruisce del permesso negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

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, per i quali il limite di età di tre anni, di cui all'articolo 47, comma 1 D.Lgs. 151/2001, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2 D.Lgs. 151/2001.

parere ARAN 900-17H1: il beneficio del riconoscimento di 30 giorni retribuiti all'anno per malattia del figlio, computati complessivamente per entrambi i genitori e spettanti fino al terzo anno di vita del bambino, non può essere esteso in via analogica anche all'ipotesi di genitori adottivi e affidatari fino al sesto anno di vita del bambino, secondo le previsioni dell'art.50 del D.Lgs.n.151/2001.

Infatti, a tale estensione osta la precisa disposizione contrattuale che vincola al raggiungimento del terzo anno di vita del bambino la possibilità di fruire del particolare beneficio economico previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, ogni interpretazione estensiva si tradurrebbe in un costo aggiuntivo, non previsto in sede di determinazione e copertura degli oneri contrattuali.

N.B. Il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 aveva significativamente esteso le tutele genitoriali per maternità e paternità malimitatamente all'anno 2015. Di tanto era stata data notizia a tutto il personale con **circolare interna prot. ARSARP n. 1475 del 30.07.2015**. Le modifiche sono poi state rese satbili e permanenti **dall'art. 43 comma 2 del d. lgs. 148/2015** e anche di questo è stata data notizia a tutto il personale con successiva **circolare prot. Arsarp n. 3242 del 07.12.2015**.

Art. 24
PERMESSO RETRIBUITO PER LUTTO
(CODICE OROLOGIO 253)

Sono concessi, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995, ai dipendenti di ruolo tre giorni consecutivi per lutto. La decorrenza del permesso può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. Pertanto, se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il citato CCNL prevede che i tre giorni sono consecutivi. (*vedi parere ARAN 795-19F1*).

Tale permesso retribuito spetta per il coniuge (o convivente *more uxorio*), parenti entro il secondo grado (genitori, figli, nonni, fratelli, sorelle, nipoti se figli di figli) ed affini entro il primo grado (suoceri, nuore, generi). Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

i tre giorni per evento non possono essere riproporzionati nel tempo parziale verticale, perché non sono correlati alla durata del rapporto di lavoro ma soltanto all'evenienza del fatto luttuoso (*vedi parere ARAN 795-19F4*)

Art. 25
PERMESSO RETRIBUITO PER ESAMI/CONCORSI
(CODICE OROLOGIO 201)

A domanda del dipendente sono concessi, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), del CCNL del 6.7.1995, permessi retribuiti, da documentare debitamente, per la partecipazione a pubblici concorsi o ad esami per il conseguimento di titoli di studio o professionali legalmente riconosciuti. Sono concessi per un limite massimo di 8 giorni all'anno e limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

Art. 26
PERMESSO RETRIBUITO
PER DONAZIONE SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO
(CODICE OROLOGIO 2021210)

Il dipendente, che ceda il suo sangue, ha diritto ad astenersi dal lavoro nel giorno della sua donazione, producendo la relativa certificazione comprovante l'avvenuta donazione. Per usufruire del diritto, il quantitativo minimo della donazione

Al dipendente, donatore di midollo osseo, sono riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della Legge 52/2001.

Art. 27
PERMESSO RETRIBUITO PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO
(CODICE OROLOGIO 207/203)

Per la frequenza di corsi necessari al conseguimento di titoli di studio o di attestati professionali finalizzati all'accrescimento della formazione culturale e professionale del personale di ruolo, sono concessi ai dipendenti a tempo indeterminato permessi retribuiti fino al limite individuale di 150 ore annue, con le modalità previste dall'art. 15 del CCNL del 14/9/2000.

ART. 28
GIUDICE ONORARIO, VICE-PROCURATORE ONORARIO
(CODICE OROLOGIO 800/810)

Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario, di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.

I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali.

(art. 1 della Legge n. 74/1978; Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 8017/1988; Nota della Commissione Tributaria regionale per il Molise, prot. n. 3729/1996; Decreto del Ministro del Ministro di Grazia e Giustizia del 7.7.1999; art. 20 del CCNL del 22/1/2004)

Art. 29
TESTIMONE IN GIUDIZIO
(CODICE OROLOGIO 802/804)

Il dipendente convocato a dare la propria testimonianza in un giudizio penale o in un procedimento civile, nel quale rappresenti l'Agenzia, ha diritto ad assentarsi dal servizio.

Se la testimonianza, invece, non è svolta nell'interesse dell'Amministrazione, il dipendente si assenterà utilizzando ferie, permessi a recupero o permesso per particolari motivi.

Art. 30
GIUDICE POPOLARE E GIUDICE COMMISSIONE TRIBUTARIA
(CODICE OROLOGIO 800/810)

Il dipendente chiamato all'espletamento dell'Ufficio di giudice popolare e di giudice presso la Commissione Tributaria è autorizzato ad assentarsi, in maniera retribuita, per svolgere dette funzioni.

Il dipendente deve presentare all'ufficio di appartenenza copia del decreto di nomina.

Art. 31
SEGGIO ELETTORALE
(CODICE OROLOGIO 801)

Ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. n. 361/1957, come modificato dall'art. 11 della Legge n. 53/1990,

in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

Il dipendente, non appena nominato componente del seggio elettorale dovrà presentare comunicazione presso il Servizio di appartenenza, allegando la relativa documentazione.

L'attività prestata presso il seggio elettorale sarà considerata, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della citata Legge n. 53/1990, e dell'art. 1 della Legge n. 69/1992, attività lavorativa a tutti gli effetti (cfr. Corte Cost. n. 452/1991), e darà diritto:

- 1 per la giornata del sabato allo straordinario non festivo o, in alternativa, al riposo compensativo;
- 2 per la giornata di domenica al riposo compensativo (se l'attività prestata presso il seggio elettorale non è retribuita, il dipendente avrà diritto, inoltre, ad una maggiorazione del 20% della retribuzione ordinaria);
- 3 per l'attività prestata nella giornata di lunedì il dipendente avrà diritto allo straordinario o al riposo sostitutivo solo per le ore eccedenti il normale orario di lavoro.

Art. 32
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA
AMMINISTRATORI LOCALI
(CODICE OROLOGIO 601)

Ai sensi dell'art. 81 del D.Lgs. n. 267/2000, i lavoratori che svolgano le funzioni di amministratori locali, di cui all'articolo 77, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa e' considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

Art. 33
PERMESSO POLITICO E
PARTECIPAZIONE ALLE ASSOCIAZIONI
RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI LOCALI
(CODICE OROLOGIO 602/603)

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, 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, ai sensi dell'art. 79, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo del suo svolgimento.. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo. Nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

I dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero

membri delle conferenze del capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto, di assentarsi dal servizio, ai sensi dell'art. 79, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000, per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

Le norme stabilite dal presente articolo, relative ai permessi dei dipendenti chiamati a funzioni elettive, si applicano, ai sensi dell'art. 85 del D.Lgs. n. 267/2000, anche per la partecipazione dei rappresentanti degli enti locali alle associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali.

Le assenze su richiamate devono essere documentate con attestazione dell'Ente in cui il dipendente svolge le funzioni.

Art. 34
PERMESSO POLITICO 24 ORE MENSILI
PER GLI ASSESSORI
(CODICE OROLOGIO 604/608)

I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, ai sensi dell'art. 79, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese.

Art. 35
PERMESSO POLITICO 48 ORE MENSILI
(CODICE OROLOGIO 605/606)

I dipendenti eletti sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti, hanno diritto, ai sensi dell'art. 79, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro, per espletare il proprio mandato politico, oltre ai permessi di cui al precedente art. 33 del presente regolamento, per un massimo di 48 ore lavorative al mese.

Art. 36
PERMESSO NON RETRIBUITO QUALORA RISULTI
NECESSARIO PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO
(CODICE OROLOGIO 610/611)

I dipendenti, di cui ai codici 602, 603, 604, 605, 606 e 608, hanno diritto, ai sensi dell'art. 79, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili, qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

ART. 37
ELETTI AL PARLAMENTO EUROPEO, NAZIONALE
E NEI CONSIGLI REGIONALI
(CODICE OROLOGIO 607)

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati, ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs. n. 165/2001, in aspettativa senza assegni per la durata del mandato.

Art. 38
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA
PER INCOMPATIBILITA'
(CODICE OROLOGIO 609)

Il dipendente, candidato alla carica di Consigliere Regionale, è collocato in aspettativa senza assegni con diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 23.04.1981, n. 154 e della sentenza della Corte Costituzionale 9-17 ott. 1991. Qualora il dipendente non venga eletto l'aspettativa cesserà.

Art. 39
DISTACCHI SINDACALI

CODICI OROLOGIO:

- 1 150 (CONFSAL)
- 2 350 (CIL)
- 3 450 (UGL)
- 4 550 (DIRER)
- 5 650 (CISAS)
- 6 750 (CGIL)
- 7 850 (UIL)
- 8 950 (CISL)

I dipendenti nominati rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo alla contrattazione possono fruire di distacchi sindacali, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.Q del 7.8.1998.

I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.

Art. 40
PERMESSI RETRIBUITI PER ATTIVITA'
E TRATTATIVE SINDACALI –
CONVEGNI E CONGRESSI

CODICI OROLOGIO:

- 1 151/152 (CONFSAL)
- 2 351/352 (CIL)
- 3 452/457 (UGL)

- 4 551/552 (DIRER)
- 5 651/652 (CISAS)
- 6 751/752 (CGIL)
- 7 851/852 (UIL)
- 8 951/952 (CISL)

I dipendenti, che in qualità di dirigenti sindacali hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 del C.C.N.Q del 7.8.1998, per l'espletamento del loro mandato, sono quelli indicati dall'art. 10, comma 1, del citato C.C.N.Q..

I dipendenti, che siano dirigenti sindacali, indicati nel comma precedente, possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale, in virtù dell'art. 10, comma 3, del C.C.N.Q del 7.8.1998.

Il contingente dei permessi sindacali e la loro ripartizione per ciascuna Organizzazione sindacale sono disciplinati dagli artt. 8 e 9 del C.C.N.Q del 7.8.1998. Tali permessi devono essere fruiti nel limite dei distinti monte ore. **Si ricorda che, secondo quanto disposto dall'art. 7 del decreto legge 90/2014, poi convertito in legge n. 114/2014, sono ridotti del 50% per ciascuna associazione sindacale i contingenti complessivi dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali attribuiti al personale delle Pubbliche Amministrazioni.**

I dirigenti sindacali, che intendono fruire di tali permessi, devono dare comunicazione scritta al dirigente della struttura di appartenenza almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'autorizzazione è concessa, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio. L'effettiva utilizzazione di tali permessi deve essere certificata entro 3 giorni da parte dell'Organizzazione sindacale che ha richiesto ed utilizzato il permesso.

Art. 41 PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

CODICI OROLOGIO:

- 9 151/152 (CONFSAL)
- 10 351/352 (CIL)
- 11 452/457 (UGL)
- 12 551/552 (DIRER)
- 13 651/652 (CISAS)
- 14 751/752 (CGIL)
- 15 851/852 (UIL)
- 16 951/952 (CISL)

I dirigenti sindacali, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.Q del 7.8.1998.

Art. 42 ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

CODICI OROLOGIO:

- 9 150 (CONFSAL)
- 10 350 (CIL)
- 11 450 (UGL)
- 12 550 (DIRER)
- 13 650 (CISAS)
- 14 750 (CGIL)
- 15 850 (UIL)
- 16 950 (CISL)

I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato, ai sensi dell'art. 12 del C.C.N.Q del 7.8.1998.

Art. 43
PERMESSI RETRIBUITI PER ASSEMBLEE SINDACALI
(CODICE OROLOGIO 503/504)

I dipendenti, in virtù dell'art. 8 della Legge regionale n. 31/1990, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali concordati con l'amministrazione, nell'unità amministrativa in cui prestano la loro opera, o in altra sede senza oneri a carico dell'Ente, per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

Con circolare prot. Arsiam n. 757 del 12.02.2015, redatta sulla base di un parere richiesto all'ARAN proprio dall'Agenzia, sono state fornite indicazioni operative sulle modalità di esercizio del diritto di assemblea.

Art. 44
PERMESSO RETRIBUITO PER DIPENDENTI IN PARTICOLARI
CONDIZIONI PSICO-FISICHE
(CODICE OROLOGIO 406/407)

I dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui agli artt. 24 della Legge regionale n. 31/1990 possono fruire di permessi retribuiti nel limite massimo di 2 ore giornaliere solo per la durata del progetto terapeutico cui sono sottoposti.

Art. 45
PERMESSO RETRIBUITO PORTATORI DI HANDICAP
(CODICE OROLOGIO 402/403)

I dipendenti portatori di handicap in condizioni di gravità, riconosciuti tali, ai sensi dell'art. 3, comma 3, e dell'art. 4 della Legge n. 104/1992, possono usufruire, ai sensi dell'art. 33, commi 2, 3 e 6, della citata Legge n. 104/1992, come mod. dall'art. 19 della Legge n. 53/2000, alternativamente di due ore di permesso giornaliero retribuito e di 3 giorni mensili, anche frazionabili nel limite massimo di 18 ore mensili, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995.

Circolare della Funzione Pubblica n. 8/2008:

..... se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di:

- due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33);

- tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33);
- 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

Art. 46
ASSISTENZA FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP
(CODICE OROLOGIO 404/405)

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il 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, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. 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. **(art. 33 comma 3 legge 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni).**

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. **(art. 33 comma 3 -bis legge 104 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni)**

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito. **(art. 42 comma 1 d . lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni).**

Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese **(art. 42 comma 2 d . lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni).**

** con circolare interna prot. Arsiam n. 1325 del 09.02.2011 vennero illustrate le novità introdotte in materia di assistenza ai soggetti disabili dalla legge 183 2011, particolarmente significative riguardo alla restrizione della categoria di familiari che può usufruire dei permessi ed al venir meno dei requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza, anche se poi la legge ha espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.*

*** con circolare interna prot. Arsarp n. 2374 del 19.10.2015 sono state illustrate le novità introdotte in materia di procedure di accertamento e revisione per i soggetti con invalidità dal decreto legge n. 90 del 2014, convertito con legge 114 del 2014.*

Art. 47
INTERDIZIONE
(CODICE OROLOGIO 300)

Le dipendenti che si trovano nella condizione, di cui all'art. 17, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il corrispondente periodo di interdizione, disposta dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, ai sensi dell'art. 17, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 151/2001.

Art. 48
ACCERTAMENTI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. (art. 14 d.lgs. 151/2001).

Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

parere ARAN 795-19G1:

Crediamo che non possa esservi alcun dubbio sul diritto della lavoratrice ai permessi retribuiti previsti dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2001; come pure è evidente che le relative ore di assenza dal lavoro non devono essere recuperate.

Quanto al fatto che tali permessi non troverebbero riscontro nei vigenti CCNL, premesso che trattandosi di disciplina applicabile a tutti i lavoratori, pubblici e privati, non v'è alcun bisogno di una specifica clausola contrattuale, essendo sufficiente la generale previsione dell'art.2, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, si sottolinea, comunque, che l'art. 19, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce, con rinvio mobile, il diritto del dipendente a tutti i permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 49
CONGEDO DI MATERNITA'
(ASTENSIONE OBBLIGATORIA)
(CODICE OROLOGIO 301)

E' fatto divieto all'Amministrazione adibire al lavoro le dipendenti che si trovano nella condizione, di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2000, nei periodi ivi previsti.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute (art. 16 comma 1 - bis d. lgs. 151/2001, aggiunto dall'art. 2 comma 1 d. lgs. 119/2011, vedi anche la circolare interna prot. Arsiam n. 8821 del 14.10.2011)

Le dipendenti devono presentare la documentazione indicata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 151/2000.

Ai sensi dell'art. 17, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, in caso di parto prematuro alla dipendente spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria.

Il dipendente padre gode dei diritti nei casi, nei limiti e con le modalità previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2000.

Art. 50
CONGEDO PARENTALE
(ASTENSIONE FACOLTATIVA)

I permessi per congedo parentale sono disciplinati dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2000 e dall'art. 17, commi 5 e 7 del CCNL del 14.9.2000. In particolare la madre lavoratrice ed il padre lavoratore hanno diritto, ciascuno, a fruire per ogni bambino, nei suoi primi otto anni, di un periodo continuativo o frazionato di congedo parentale non superiore a sei mesi, per un limite complessivo massimo di 10 mesi.

parere ARAN 900-17E2:

L'astensione facoltativa per maternità è frazionabile sia a mesi, sia a giorni, secondo le espresse previsioni dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 e dell'art.32 del D.Lgs.151/2001.

Non è possibile, però, fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (giorni non lavorativi). Perché si possa parlare di frazionamento del periodo di sei mesi previsto dalla disposizione citata è necessario che ciascun periodo di astensione dal lavoro sia seguito da almeno un giorno di servizio.

Art. 51
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO AL 100%
(CODICE OROLOGIO 303)

Nell'ambito del periodo di congedo parentale, previsto dall'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2000, le lavoratrici madri o, in alternativa, i lavoratori padri, hanno diritto a fruire di 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, e fruibili anche frazionatamente, retribuiti per intero, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Parere ARAN prot. n. 3802/2010, reso direttamente all'ARSIAM:

..... Se i genitori non hanno usufruito del congedo parentale entro i primi tre anni di vita del bambino potranno farlo fino al compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso, ma tali periodi saranno retribuibili, al 30%, soltanto se sussistano le condizioni reddituali previste all'art. 34 comma 3 del D. Lgs. n. 151/2001.

Art. 52
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO AL 30%
(CODICE OROLOGIO 304)

Il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 aveva introdotto importanti novità in materia di congedo parentale consistenti, sostanzialmente, in un'estensione temporale delle tutele genitoriali

per maternità e paternità. Di tanto è stata data notizia a tutto il personale con **circolare prot. ARSARP n. 1475 del 30.07.2015, alla quale si rimanda**. La vigenza delle nuove disposizioni era stata inizialmente limitata al solo anno 2015 ma poi è stata resa permanente **con l'art. 43 comma 2 d. lgs 148/2015**.

L'art. 1, comma 339 della legge di stabilità per il 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha modificato l'art. 32 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, di seguito denominato T.U.) introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria previa definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Con il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, il legislatore è nuovamente intervenuto sull'art. 32 citato introducendo un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria che trova attuazione in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale (comma 1 ter dell'art. 32 cit.). In particolare, secondo questo criterio generale, in assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. **Il Messaggio INPS n. 6704 del 03.11.2015** ha poi chiarito che la fruizione del congedo parentale in modalità oraria è compatibile con la fruizione dei permessi ex legge 104/1992, mentre non è compatibile con gli altri permessi previsti dal d. lgs. 151/2001.

Art. 53
CONGEDO PARENTALE SENZA RETRIBUZIONE
(CODICE OROLOGIO 306)

Vedi commento al precedente art. 52

Art. 54
RIPOSI E PERMESSI PER MATERNITA'
(ALLATTAMENTO)
(CODICE OROLOGIO 305)

La dipendente, durante il 1° anno di vita del bambino ha diritto, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2000, a fruire, su richiesta, di due periodi di riposo, della durata ciascuno di un'ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Essi comportano il diritto della dipendente ad uscire dal luogo di lavoro.

I periodi di riposo, di cui al precedente comma, sono riconosciuti al padre lavoratore nei casi previsti dall'art. 40 del citato D.Lgs. n. 151/2000.

Il codice dei riposi giornalieri, previsti dal presente articolo, viene soppresso; e l'addetto all'orologio inserirà un codice di turno che viene concordato tra la dipendente ed il Dirigente della struttura di appartenenza.

Art. 55
RICHIAMO ALLE ARMI
(CODICE OROLOGIO 206/211)

Il dipendente richiamato alle armi in tempo di pace può fruire, per i primi 2 mesi, di permesso retribuito (codice 206). In seguito egli sarà collocato in aspettativa, con diritto a percepire lo

stipendio più favorevole tra quello civile e quello militare (codice 211).

Art. 56
ASPETTATIVA PER SERVIZIO DI LEVA
(CODICE OROLOGIO 807)

Il dipendente chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva è collocato in aspettativa senza assegni. Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Art. 57
ASPETTATIVA DOTTORATO DI RICERCA

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca sono collocati in aspettativa per motivi di studio, **compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione (novità introdotta dall'art. 19 comma 3 lett. a) legge n. 240/2010, di modifica dell'art. 2 comma 1 legge 476/1984)** per tutto il periodo di durata del corso. Il trattamento economico si differenzia nell'ipotesi in cui il dottorato di ricerca preveda o meno l'assegnazione di una borsa di studio, in tal senso:

- dottorato di ricerca con borsa di studio: aspettativa senza assegni per tutta la durata del corso. Il periodo di aspettativa è però utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza;

- dottorato di ricerca senza borsa di studio o rinuncia a questa: il dipendente in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. **(art. 19 comma 3 lett. b) legge n. 240/2010, di modifica dell'art. 2 comma 1 legge 476/1984)**

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 **(art. 5 comma 1 lett. a) d.lgs. 119/2011, di modifica dell'art. 2 legge 476/1984)**

Art. 58
ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

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.

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

2. La legge n. 266/1991 stabilisce a favore di quanti facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri istituiti dalle Regioni e dalle Province autonome il diritto ad assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno, quando siano impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento della Protezione civile, o della competente Prefettura. Le attività di soccorso ed assistenza possono svolgersi anche all'estero, purché preventivamente autorizzate dal medesimo dipartimento. Detti benefici si applicano altresì - per un periodo non superiore a dieci giorni

continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni l'anno - per le attività di addestramento del personale volontario.

3. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali, ai sensi dell'art. 18 della legge 4.11.2010, n. 183.

L'aspettativa è concessa dall'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative e previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. Nel periodo di aspettativa non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, e successive modificazioni.

Art. 59
SOSPENSIONE DALLA RETRIBUZIONE
FINO AD UN MASSIMO DI 4 ORE
(CODICE OROLOGIO 811)

Al dipendente che abbia compiuto le violazioni, previste dall'art. 3, comma 3, del CCNL del 11.4.2008, si applica la sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 3 del sopra citato CCNL.

Art. 60
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE
FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI
(CODICE OROLOGIO 813)

Al dipendente che abbia compiuto le violazioni, previste dall'art. 3, comma 5, del CCNL del 11.4.2008, si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 3 del sopra citato CCNL.

Art. 61
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE
DA 11 GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI 6 MESI
(CODICE OROLOGIO 816)

Al dipendente che abbia compiuto le violazioni, previste dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 11.4.2008 e con le modalità ivi stabilite, si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi.

Art. 62
SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO
DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE
(CODICE OROLOGIO 814)

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 11.4.2008, il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà

personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8, del CCNL del 11.4.2008.

Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti, ai sensi dell'art. 5, comma 7, del CCNL 11.4.2008, un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

Art. 63 LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo (**art. 3 commi 7 e 8 CCNL 11.04.2008**) si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. (**art. 55 - quater comma 1 d. lgs. 165/2001, introdotto dal d. lgs. 150/2009**);

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54. (**art. 55 - quater comma 2 d. lgs. 165/2001, introdotto dal d. lgs. 150/2009**)

Art. 64 CORSO DI AGGIORNAMENTO (CODICE OROLOGIO 805/809)

La partecipazione ai corsi di aggiornamento dei dipendenti è considerata presenza a tutti gli effetti. La codifica viene utilizzata ai fini statistici per differenziare il tipo di prestazione rispetto all'attività di istituto.

Art. 65
PART - TIME
(CODICE OROLOGIO 853/854)

Questo codice viene usato esclusivamente per il personale con rapporto a tempo parziale per giustificare la differenza di orario tra la prestazione a tempo ridotto orizzontale (codice di assenza in ore) o verticale (codice di assenza in giorni) e la prestazione a tempo pieno.

Art. 66
FESTIVITA' SANTO PATRONO
(CODICE OROLOGIO 702)

Questo codice viene usato per il giorno coincidente con la festività del Santo Patrono. L'assenza viene individuata ai soli fini statistici per effetto della diversa dislocazione degli uffici nell'ambito della Regione.

Art. 67
NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente provvedimento, si fa riferimento e si applicano le norme di Legge, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei regolamenti vigenti in materia.