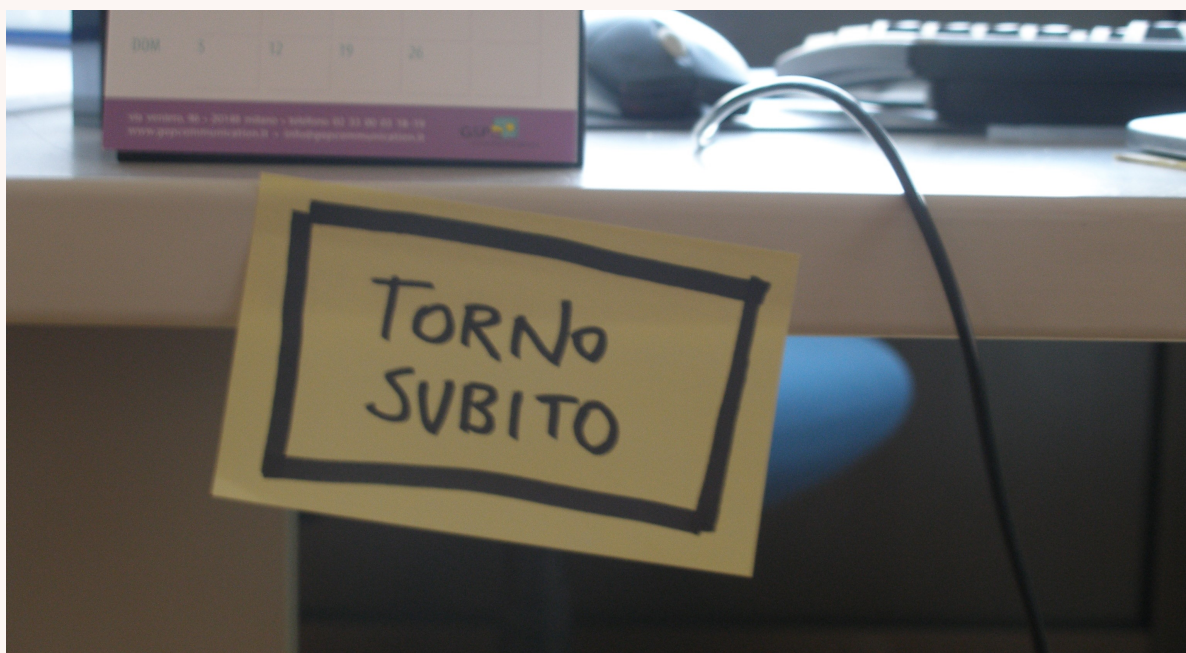


PERMESSI E CONGEDI



Unisin Falcri Silcea Sinfub

Settembre 2019

INDICE

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI

Congedo matrimoniale	pag. 3
Permessi per trasloco	pag. 3
Permesso per donatori di midollo osseo	pag. 3
Permessi per visite mediche	pag. 4
Permessi per visite mediche per gravi patologie	pag. 4
Permessi per figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento	pag. 4
Permesso per grave infermità	pag. 5
Permessi Protezione Civile	pag. 5
Permessi Croce Rossa Italiana	pag. 6
Permesso per donatori di sangue	pag. 6
Permessi per consultazioni elettorali	pag. 7
Permesso contrattuale retribuito (PCR)	pag. 7
Permesso per lutto	pag. 8
Permesso per inserimento asilo nido / scuola materna	pag. 9
Breve permesso retribuito	pag. 9
Congedo per le donne vittime di violenza di genere	pag. 10

PERMESSI NON RETRIBUITI

Permesso per motivi personali e familiari	pag. 11
Permesso per malattia familiari	pag. 11
Permesso per giudice popolare	pag. 11
Permesso a sostegno della genitorialità	pag. 12

PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

Permesso per cariche pubbliche	pag. 13
Permesso per consiglieri di parità	pag. 13

CONGEDI NON RETRIBUITI

Congedo per motivi personali	pag. 14
Congedo per malattia	pag. 14
Congedo per tossicodipendenza/alcolismo	pag. 15
Congedo per gravi motivi	pag. 15

PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI

CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio o di unione civile (fra persone dello stesso sesso), il collega ha diritto, a richiesta, ad un congedo retribuito di **15 giorni di calendario consecutivi**.

In caso di nozze civili e successive nozze religiose, il congedo è riconosciuto solo per quelle civili.
Il congedo è riconosciuto anche in caso di ulteriori nozze/unione civile.



Il giorno in cui si celebra il matrimonio/unione civile è compreso nel periodo di fruizione del congedo matrimoniale in modo da costituire esso stesso o il primo o uno dei successivi giorni di congedo.

La richiesta scritta va presentata al Responsabile di norma con almeno 30 giorni di anticipo rispetto alla data di fruizione desiderata; il certificato di matrimonio/unione rilasciato dall'anagrafe e, in caso di variazione, il nuovo certificato di residenza, va consegnato appena possibile. Al rientro dovrà essere censito in SAP-HR il coniuge/la parte dell'unione civile.

•Riferimenti normativi : • Art. 57 CCNL 31/03/2015 • R.D.L. n. 1334/37 • L.n. 76/16

PERMESSI PER TRASLOCO

Al collega spetta in occasione di trasloco documentato:

- **1 giorno di permesso retribuito** in caso di trasloco per motivi personali (da documentare con fattura del trasloco o comunicazione del cambio residenza/domicilio)

In caso di trasferimenti disposti d'ufficio nei termini previsti dalla normativa contrattuale:

- **1 giorno di permesso retribuito** per trasferimenti in località distanti da oltre 100 e fino a 300 km dal luogo di residenza.
- **2 giorni di permesso retribuito** per trasferimenti oltre 300 km.

Ai giorni per trasferimento disposto d'ufficio si aggiunge anche il giorno per trasloco per motivi personali. L'utilizzo può essere a ore o a giornata intera.



PERMESSI DONATORI MIDOLLO OSSEO

In occasione della donazione di midollo osseo, il collega ha diritto, a richiesta, a **permessi retribuiti per il periodo necessario** al:

- prelievo iniziale finalizzato all'individuazione dei dati genetici,
- prelievo per l'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto,
- accertamento di idoneità alla donazione.

Il donatore ha inoltre diritto **all'astensione dal lavoro per l'intera giornata in cui effettua la donazione e per le giornate successive di degenza**.

•Riferimenti normativi : Art. 5 L. 52/01

Tali permessi sono cumulabili con i permessi donatori sangue
 Il certificato medico rilasciato dall'ente specializzato deve essere presentato al
 Responsabile

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Ai colleghi, esclusi i dirigenti, che abbiano superato il periodo di prova e che abbiano già esaurito ex festività, ferie e l'eventuale credito di banca delle ore spettante, il Responsabile può concedere **permessi orari retribuiti** per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro comprovate da idonea certificazione.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE PER GRAVI PATOLOGIE

Al collega affetto da **gravi patologie** (così come individuate nel regolamento del Fondo Sanitario di Gruppo – Grandi Eventi Patologici) nonché affetto da TBC spettano:



12 giorni annui per visite e trattamenti connessi a tale patologie fruibili anche a ore, indipendentemente dalla disponibilità di ferie, ex festività o banca ore.

Per la fruizione il collega dovrà preventivamente richiedere autorizzazione che avrà validità temporale coerente con le agevolazioni liquidative previste dal regolamento del Fondo Sanitario per la patologia certificata. L'autorizzazione dovrà essere richiesta tramite mail all'indirizzo PVG@intesanpaolo.com allegando la documentazione medica attestante la grave patologia.

Per effettuare la visita si dovrà presentare richiesta scritta e, al rientro, documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria attestante l'effettuazione e la durata della stessa.

Riferimenti normativi: Accordo 7/10/2015 • Accordo 3/8/2018

PERMESSI PER FIGLI AFFETTI DA DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (DSA)

Al collega sono riconosciuti a richiesta:

- **5 giorni di permesso per anno solare**, per l'assistenza a casa alle attività scolastiche del figlio affetto da disturbo specifico dell'apprendimento (DSA).

Tali permessi saranno:

Retribuiti se utilizzati nel corso dell'anno scolastico (1 settembre – 30 giugno) e nel primo ciclo dell'istruzione (elementari e medie)

La previsione è valida sino al 31/12/2021. I permessi potranno essere fruiti anche a ore (minimo 1 ora) e devono essere richiesti con un preavviso minimo di 5 giorni. Sono cumulabili con altre causali di assenza a ore (es. banca ore, PCR)

Non retribuiti se utilizzati al di fuori dell'anno scolastico o per un ciclo di istruzione successivo al primo.

Il permesso è riconosciuto anche per i figli del coniuge o del convivente di fatto, purché risultino nello stato di famiglia del dipendente.

La richiesta è da inoltrare tramite il portale #People. Si dovrà allegare l'attestato di iscrizione scolastica e il certificato rilasciato dal medico specialista (SSN o convenzionato) o da struttura accreditata, attestante la sussistenza del DSA e la documentazione attestante l'iscrizione scolastica.



•Riferimenti normativi : CCNL 31/3/2015 • Accordo 7/10/2015 • Accordo 3/8/2018

PERMESSO PER GRAVE INFERMITA'



Al collega compete, a richiesta, un **permesso retribuito annuale della durata massima complessiva di 3 giorni lavorativi** da fruire entro 7 giorni di calendario dall'accertamento dell'insorgenza di documentata grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici del:

- ◆ coniuge, anche legalmente separato,
- ◆ parente entro il 2° grado, anche non convivente (vedi specchietto pag. 8).
- ◆ soggetto componente la famiglia anagrafica (cioè iscritto nel proprio stato di famiglia).

Occorre ricordare che :

- il collega beneficia del permesso anche qualora abbia già fruito nell'anno dei permessi retribuiti per lutto
- la certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa
- nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

La richiesta scritta va inserita tramite il portale #People allegando la documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico che attesti la grave infermità.

Riferimenti normativi : • Art. 4 L. n. 53/00 • Art. 1 DPCM n. 278/00 •

PERMESSO PROTEZIONE CIVILE

Al collega appartenente ad associazioni di volontariato di Protezione Civile iscritte negli appositi registri ed albi regionali, nonché inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di Protezione Civile è riconosciuto un **permesso retribuito**:

- ◆ per un **periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno** nel caso di attività di soccorso e assistenza in occasione di catastrofi, calamità naturali o altri interventi che, per intensità ed estensione, devono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari;
- ◆ per un **periodo non superiore a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni all'anno** nel caso di attività di soccorso e assistenza in occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale;
- ◆ per un **periodo non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni all'anno** per attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica.

La richiesta deve essere inserita tramite il portale #People corredata dalla documentazione attestante l'appartenenza ad associazioni di volontariato di Protezione Civile, la partecipazione alle attività sopra indicate e il numero di giornate.

Riferimenti normativi : • Art. 39 D.Lgs. n.1/18



PERMESSO CROCE ROSSA ITALIANA

Ha diritto ad un **permesso retribuito per l'intera giornata di convocazione** dell'organo di appartenenza il collega eletto all'interno degli organi della Croce Rossa Italiana come segue:

- Presidente nazionale o Vice Presidente nazionale;
- componente dell'Assemblea nazionale;
- Presidente o Vice Presidente del Comitato regionale;
- componente dell'Assemblea regionale;

Occorre ricordare che :

- ⇒ se l'adunanza si svolge in orario serale, il dipendente ha diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8.00 del giorno successivo,
- ⇒ se l'adunanza si protrae oltre la mezzanotte, il dipendente ha diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

Ha diritto a un **permesso retribuito per partecipare alle riunioni** dell'organo di cui fa parte, ivi compresi i tempi per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro il dipendente eletto all'interno degli organi della Croce Rossa Italiana come segue:

- componente del Consiglio direttivo nazionale;
- componente del Consiglio direttivo regionale;
- componente dei Consigli esecutivi;
- componente delle Commissioni formalmente istituite

La richiesta deve essere inserita nel portale #People, allegando:

- la documentazione attestante l'avvenuta nomina;
- L'atto di convocazione, almeno due giorni prima rispetto alla data di fruizione del permesso;
- al rientro in servizio, l'attestazione rilasciata dalla Croce Rossa Italiana comprovante la partecipazione all'incontro e la durata della riunione.



Riferimenti normativi : • Delibera Comitato Centrale C.R.I. 289 del 24/11/07

PERMESSI DONATORI SANGUE



In occasione della donazione di sangue o di emocomponenti (non inferiore a 250 grammi), prelievo di cellule staminali emopoietiche, plasmateresi, il collega ha diritto, a richiesta, ad un **permesso retribuito per l'intera giornata in cui effettua la donazione.**

Tra due donazioni deve trascorrere un intervallo di tempo superiore a 90 giorni (con eccezione per la donazione di plasma -plasmateresi- che può essere fatta ad intervallo di due settimane l'una dall'altra, o per il caso di non idoneità alla donazione).

Occorre ricordare che :

- il tetto massimo di permessi concedibili a tale titolo nell'arco di un anno corrisponde a 18 giorni
- il permesso può essere cumulato con i permessi spettanti per la donazione del midollo osseo
- ove il dipendente limiti a talune ore e non ad un'intera giornata lavorativa la sua assenza dal servizio, dovrà essere imputato il **permesso retribuito orario.**

Il certificato medico rilasciato dall'ente trasfusionale va presentato al Responsabile.

Riferimenti normativi : • L. n. 219/05 • Art. 13 L. n. 107/90 • D. M. 8 aprile 1968

PERMESSI PER CONSULTAZIONI ELETTORALI



In occasione di consultazioni elettorali amministrative, politiche e referendarie al collega chiamato a ricoprire l'incarico di:

- presidente del seggio;
- segretario;
- scrutatore;
- rappresentante di lista;
- promotore del referendum;

compete, oltre al **diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni**, a fronte del servizio pubblico reso in giornata:

- ◆ di **sabato**, nel corso del quale saranno espletate le operazioni preparatorie alla votazione, **un giorno di riposo compensativo** da fruirsi il prima possibile e, comunque, entro la settimana successiva a quella in cui è maturato, ovvero, in alternativa, la monetizzazione dello stesso. Detto trattamento non spetta al dipendente il cui orario di lavoro ricomprende, anche in parte, la giornata di sabato (è riconosciuta l'astensione dal servizio senza alcun trattamento aggiuntivo);
- ◆ di **domenica, 1 giorno di riposo compensativo** da fruirsi nel primo giorno utile immediatamente successivo al termine dell'impegno elettorale;
- ◆ di **lunedì** (e di **martedì**, nell'eventualità in cui le operazioni di scrutinio si protraggano in tale giornata), il diritto all'assenza giustificata dal servizio per le suddette normali giornate di lavoro, senza ulteriori trattamenti di carattere economico/normativo aggiuntivi. Il personale il cui orario non ricomprende il lunedì (es. part time verticale) dovrà scegliere tra monetizzazione e riposo compensativo.

Il collega dovrà presentare al Responsabile :

- ⇒ la documentazione rilasciata dagli uffici competenti all'atto della nomina
- ⇒ al termine della consultazione elettorale, il certificato di presenza al seggio con indicazione delle giornate di effettiva presenza e dell'orario di chiusura del seggio, data e timbro della sezione e firma del Presidente del seggio;
- ⇒ la richiesta scritta, a fronte della giornata di sabato precedente la consultazione elettorale (o del lunedì), di riposo compensativo ovvero di liquidazione della retribuzione.

Riferimenti normativi : • Art. 11 L. n. 53/90 • Art. 1 L. n. 69/92

PERMESSO CONTRATTUALE RETRIBUITO (PCR)

Al collega, inquadrato nelle Aree Professionali spetta, in base al Contratto Nazionale, un permesso di 7 ore e 30 minuti annuali, utilizzabile nel limite minimo di 15 minuti e successivi multipli e usufruibile inderogabilmente dal 1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno.

Occorre ricordare che :

- Se non utilizzato non è procrastinabile l'anno successivo.
- Nell'anno di assunzione/cessazione è riconosciuto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.
- Per le assenze non retribuite è ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di assenza.

Ai colleghi con **contratto a tempo parziale**—non avendo la dotazione iniziale di 23 ore nella Banca delle Ore—**spettano 4 giornate di PCR**, riproporzionate al minor orario effettuato.

Nell'anno di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno (o viceversa), la spettanza verrà ripartita in proporzione alle ore lavorative per i diversi periodi dell'anno.

Riferimenti normativi : • Art. 35 e 100 CCNL 31/03/2015

PERMESSO PER LUTTO

Ai colleghi compete, a richiesta, un **permesso retribuito** della durata massima di **3 giorni lavorativi** da fruire entro 7 giorni di calendario dall'evento, in caso di decesso del:

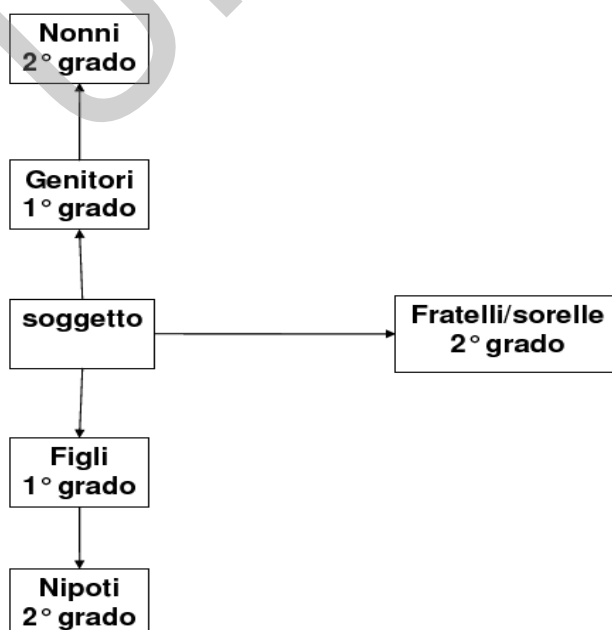
- ◆ coniuge, anche legalmente separato, o del convivente di fatto
- ◆ parente entro il 2° grado, anche non convivente
- ◆ genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi)
- ◆ figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi)
- ◆ soggetto componente la famiglia anagrafica (cioè iscritto nel proprio stato di famiglia)
- ◆ parente o affine, purché convivente.

Occorre ricordare che :

- il permesso è cumulabile con eventuali ulteriori permessi per lutto dovuti per lo stesso evento nei confronti di altri soggetti di cui sopra
- il collega beneficia del permesso anche qualora abbia già fruito nell'anno dei permessi per grave infermità
- la convivenza deve essere certificata con la presentazione dello stato di famiglia
- lo stato di genitore/figlio del coniuge o del convivente di fatto deve essere confermato da apposita autocertificazione

Il documento certificativo dell'evento deve essere presentato al Responsabile.

Riferimenti normativi : • Art. 4 L. n. 53/00 • Art. 1 DPCM n. 278/00 • Accordo 3/8/2018



PERMESSO INSERIMENTO ASILO NIDO / SCUOLA MATERNA

In occasione dell'inserimento del figlio presso l'asilo nido o la scuola materna, è riconosciuto **1 giorno di permesso retribuito**, fruibile anche a ore.

Il diritto spetta per ciascun figlio e una sola volta per ciascun ciclo pre-scolastico, indipendentemente dall'anno di frequenza del bambino

Occorre ricordare che:

- se i genitori sono dipendenti del Gruppo, entrambi possono fruire del permesso per lo stesso figlio
- il permesso è frazionabile con un periodo minimo di un'ora e, per utilizzi superiori, per 15 minuti o multipli
- nel caso di P.T. verticale o misto, se utilizzato a ore viene riproporzionato
- l'utilizzo deve essere effettuato dal 1° settembre al 30 giugno; eventuali residui non possono essere fruiti l'anno successivo
- è sempre cumulabile con i permessi a ore della L. 104/1992, mentre lo è con i permessi per "allattamento" solo se non viene esaurito l'intero orario giornaliero di lavoro

La richiesta può essere inoltrata tramite il portale #People, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, allegando il certificato di iscrizione all'asilo nido/scuola materna.



Riferimenti normativi : • Accordo 3/8/2018

BREVE PERMESSO RETRIBUITO

In via del tutto eccezionale e a copertura di brevi periodi di assenza, il Responsabile – dietro sua specifica ed espressa autorizzazione – potrà accordare dei brevi permessi retribuiti.

L'utilizzo deve essere effettuato a ore.

Il dipendente deve presentare a tale fine richiesta scritta e motivata.



CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Alla dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere è riconosciuto un congedo retribuito della durata di tre mesi (90 giorni) nell'arco dei tre anni dall'inizio del percorso di protezione (debitamente certificato dai Servizi Sociali o dai Centri Antiviolenza).

Il congedo è cumulabile nella stessa giornata con tutti i permessi e/o riposi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'utilizzo può essere sia a giornata che ad ore.

Il congedo deve essere fruito esclusivamente nelle giornate in cui è prevista l'attività lavorativa. Pertanto non verranno computate le giornate di sabato (non lavorate), domenica ed eventuali altre festività cadenti nel periodo richiesto.

La dipendente deve:

- Inoltrare all'Inps la richiesta utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dall'ente allegando, ove richiesto, idonea documentazione.
- Inviare tramite il portale #People la richiesta corredata da idonea documentazione informando il proprio Responsabile con almeno 5 giorni lavorativi di anticipo rispetto alla data di fruizione.

Riferimenti normativi : • D. Lgs. n. 80/2015



PERMESSI NON RETRIBUITI

PERMESSO PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Ai colleghi che abbiano superato il periodo di prova, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico organizzativo, **permessi non retribuiti per motivi personali o familiari nel limite massimo di 5 giorni lavorativi per singolo anno solare.**

La domanda dovrà essere inoltrata tramite il portale #People nella sezione "Le mie richieste", previa autorizzazione del Responsabile.

PERMESSO PER MALATTIA FAMILIARI

Al collega che abbia superato il periodo di prova sono riconosciuti, a richiesta, **5 giorni di permesso non retribuito per anno solare**, per assistenza per malattia di:

- Coniuge, figli (anche adottivi/affidati) genitori, fratelli, nipoti "ex filio"
- Ogni altro soggetto convivente (certificato con stato di famiglia)

I permessi possono essere utilizzati anche a mezza giornata, non possono essere collegati a ferie nel periodo giugno-settembre e 15/12 - 15/1 e si aggiungono ai permessi per malattia del figlio. Devono essere corredate da **idonea documentazione medica.**



La richiesta deve essere inoltrata tramite il portale #People.

PERMESSO PER GIUDICE POPOLARE

Il collega nominato giudice popolare ha diritto a fruire di **permessi non retribuiti** per il tempo necessario all'espletamento del proprio mandato.



Il collega dovrà presentare al Responsabile :

⇒ Richiesta scritta unitamente all'atto di nomina

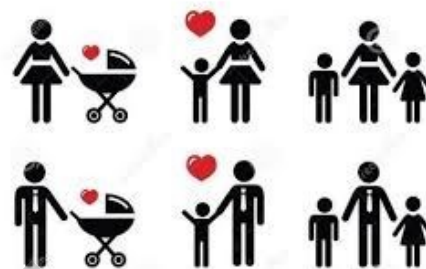
⇒ al rientro in servizio la documentazione rilasciata dall'organo giudiziario attestante la partecipazione alle sedute.

Riferimenti normativi : • Legge n. 287/51 Art. 11—Legge n. 300/70 Art. 31

PERMESSO A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Al fine di prestare assistenza ai figli minorenni, al dipendente

- separato o divorziato a cui siano affidati i figli in via esclusiva
- in stato di vedovanza
- appartenente a famiglie monogenitoriali



sono riconosciuti, a richiesta, **5 giorni di permesso non retribuito** per ogni anno solare

Il permesso può essere utilizzato a giornata intera o a ore

La concessione è subordinata alla verifica di esigenze di carattere tecnico organizzativo

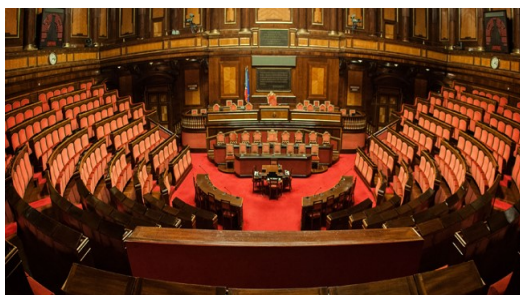
Il permesso può essere fruito non oltre la maggiore età del figlio

La richiesta, previa autorizzazione del Responsabile, deve essere inoltrata tramite il portale #People

Riferimenti normativi : • Accordo 3/8/2018

PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

PERMESSO PER CARICHE PUBBLICHE



Il collega che ricopre cariche pubbliche, per tutta la durata del mandato, **può usufruire sia di permessi retribuiti che non retribuiti** nonché a richiesta, di un periodo di **aspettativa non retribuita** della durata del mandato stesso.

Il collega che riveste determinate cariche pubbliche non può essere soggetto a trasferimento senza il suo consenso espresso.

L'azienda è tenuta ad esaminare con criteri di priorità l'eventuale richiesta di avvicinamento al luogo in cui il dipendente eletto è chiamato a svolgere il mandato amministrativo.

Riferimenti normativi : • D.Lgs n 267/00 Art. 79 comma 1,3,4 e 5.—D.Lgs n 267/00 Art. 81– L.n.300/70 Art. 31

PERMESSO PER I CONSIGLIERI DI PARITÀ

Al collega nominato Consigliere di Parità spettano permessi retribuiti pari a:

- 50 ore lavorative al mese se Consigliere di Parità Nazionale o Regionale
- 30 ore lavorative al mese se Consigliere di Città Metropolitana o di Ente Territoriale di vasta area

Le ore non fruite in un mese possono essere utilizzate solo nel mese successivo.

Al Consigliere nazionale spettano inoltre **permessi non retribuiti** per l'espletamento dell'incarico nella misura massima stabilita annualmente con decreto ministeriale. In alternativa, il dipendente può richiedere il collocamento in **aspettativa non retribuita** per la durata del mandato.

Riferimenti normativi : • D.Lgs n 198/06 Art. 17 comma 1 e 5.



CONGEDI NON RETRIBUITI

Con il termine "aspettativa" ci si riferisce all'abbandono temporaneo dell'attività lavorativa per determinate esigenze del lavoratore. Normalmente non viene retribuita in quanto il lavoratore non è in grado di prestare la propria attività. In ogni caso, sia che si tratti di aspettativa retribuita o no, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di assenza.

Sono la legge e la contrattazione collettiva a definire le motivazioni valide per poterla richiedere e a stabilire se durante la fruizione maturano istituti come l'anzianità di servizio, mensilità aggiuntive, ferie, permessi, TFR.

Occorre ricordare che, in generale e salvo casi specifici, nell'aspettativa non retribuita : oltre alla perdita della retribuzione

- Si verificherà una riduzione dell'anzianità ai fini pensionistici
- Ogni mese intero di assenza ridurrà di un dodicesimo la spettanza delle ferie, della Banca delle ore e il PCR. L'assenza potrà inoltre avere effetti anche sul PVR e sull'eventuale sistema incentivante.
- I giorni di ex festività che cadono durante l'aspettativa verranno persi.
- Le giornate festive, comprese tra due giorni lavorativi durante l'aspettativa, verranno considerate anch'esse giornate non retribuite.

CONGEDO PER MOTIVI PERSONALI

Superato il periodo di prova, il collega può ottenere su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, **un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno** per :

- ◆ motivi di studio,
- ◆ familiari e o personali
- ◆ svolgimento delle attività di volontariato.

Il collega deve chiedere l'autorizzazione al Responsabile con almeno 10 giorni di anticipo. La richiesta, motivata ed eventualmente corredata da idonea documentazione, deve essere inoltrata tramite il portale #People.

Riferimenti normativi :• Art. 57 CCNL 31/3/2015 • Art. 15 CCNL 13/7/2015 • L. n. 266/91

CONGEDO PER MALATTIA

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre il periodo di comporto, il collega con contratto a tempo indeterminato, prima della scadenza del suddetto comporto, può chiedere di essere collocato in **aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi** con interruzione dell'anzianità di servizio.

Nel caso di richiesta di più periodi di aspettativa, la durata degli stessi **non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio**.

Trascorso il periodo sopra descritto, il collega che non risulti in grado di riprendere il servizio, può fruire a richiesta di un **ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno**.

Riferimenti normativi : • Art. 58 CCNL 31/03/2015 • Accordi II° livello Gruppo ISP



CONGEDO PER TOSSICODIPENDENZA/ALCOLISMO

Il collega a tempo indeterminato, che si dovesse trovare in uno stato di tossicodipendenza o alcolismo cronico, accertato dalle strutture sanitarie pubbliche, ha diritto a richiedere un periodo di **aspettativa non retribuita** per potersi sottoporre ad un programma terapeutico e di riabilitazione **per un periodo non superiori a 3 anni**.

La richiesta deve essere inoltrata tramite il portale #People, unitamente al certificato medico attestante la partecipazione a programmi terapeutici e riabilitativi.

Riferimenti normativi : • Art. 124 DPR 309/90—Art. n. 15 L. n. 125/01—Art. 58 CCNL 31/03/2015

CONGEDO PER GRAVI MOTIVI

Al collega è riconosciuto un **congedo non retribuito di massimo 2 anni** (continuativi o frazionati), **nell'arco dell'intera vita lavorativa** in caso di gravi motivi relativi:

- al dipendente stesso (esclusa la malattia),
- alla propria famiglia anagrafica,
- ai soggetti per i quali è previsto l'obbligo degli alimenti
- ai portatori di handicap, parenti o affini sino al 3° grado anche non conviventi.

Per l'ottenimento è necessario presentare richiesta, con almeno 10 giorni di anticipo, adeguatamente motivata e corredata da idonea documentazione, tramite il portale #People.

L'Azienda è tenuta, entro 10 giorni, a comunicare l'esito al dipendente, motivando eventuale diniego. Possono essere richieste periodicamente verifiche della permanenza del grave motivo.

Il congedo **NON** è cumulabile con l'aspettativa per motivi personali prevista dal CCNL mentre **è cumulabile** con il congedo straordinario retribuito per assistenza a portatore di handicap grave nel **limite massimo complessivo, tra le due tipologie, di 2 anni nell'arco della vita lavorativa.**

