



COMUNE DI NAGO-TORBOLE
PROVINCIA DI TRENTO

Nota del Vicesegretario comunale
Prot. n. 2313

A tutti i/le dipendenti

OGGETTO: Fruizione istituti contrattuali e nuova modulistica.

Si porta a conoscenza che in Home/W/MODELLI/PERSONALE è disponibile la nuova modulistica aggiornata da utilizzare da parte dei/delle dipendenti.

Si coglie l'occasione per fornire, di seguito, informazioni di dettaglio sulle modalità di fruizione degli istituti contrattuali di assenza maggiormente utilizzati tra quelli riconosciuti al dipendente.

• **FERIE**

Si ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative, a seconda che il proprio orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque o sei giornate.

Le ferie devono essere concordate con il/la responsabile e fruite nel rispetto dei **turni di ferie** autorizzati dallo/a stesso/a, in relazione alle esigenze di servizio. Al/alla dipendente che ne fa richiesta deve comunque essere assicurato il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

In caso di assenza di risposta alla richiesta di ferie, le stesse non possono essere considerate autorizzate. Il godimento di ferie non preventivamente autorizzate configura assenza ingiustificata dal lavoro.

Trasformazione giornate di ferie in permessi orari

Si può richiedere la trasformazione di un massimo di cinque o sei giornate di ferie dell'anno di riferimento, secondo la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, per complessive massime 36 ore.

• **VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE**

È concesso il permesso per il tempo strettamente necessario per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente e debitamente documentate e per cure terapeutiche e riabilitative.

Rientrano in tale causale di assenza le prestazioni sanitarie specialistiche, di diagnostica strumentale, di laboratorio (es. analisi del sangue), ospedaliere e le visite necessarie per la manutenzione delle protesi compresa la manutenzione e consegna presso laboratori tecnici specializzati.

Non possono essere giustificate a tale titolo:

- le visite effettuate presso il medico di base;
- le visite mediche tese al rilascio e/o rinnovo di documenti non connessi con attività lavorativa, quali ad esempio passaporto, patente di guida, porto d'armi etc. e le visite per l'idoneità alla pratica di attività sportiva.

Limiti di durata

Dette assenze non potranno superare il limite delle 36 ore annue per il personale a tempo pieno e proporzionalmente ridotte per il personale a tempo parziale o con orario inferiore alle 36 ore (es. 20 ore per il personale a tempo parziale con orario settimanale pari a 20 ore). Per il personale a tempo determinato il numero di ore è rapportato alla durata del contratto nell'anno.

Il tempo utilizzato per il viaggio (in ore e minuti), che dovrà essere autocertificato dal/dalla dipendente **con firma leggibile in calce al certificato**, sarà quello strettamente necessario per recarsi dalla sede di servizio alla struttura sanitaria e viceversa.

Qualora non fosse stato possibile prima o dopo la visita **rientrare presso la sede di lavoro**, va presentata autocertificazione delle ragioni di tale impossibilità.

Casi particolari.

- **Esami e/o terapie che necessitano di una preventiva preparazione e di un successivo riposo**, (quali ad esempio colonscopia, gastroscopia ecc), possono essere giustificati con malattia per l'intera giornata. A tal fine è necessario informare dell'assenza preventivamente l'Ufficio Personale e produrre successivamente idonea documentazione giustificativa attestante l'esame-terapia eseguito;
- se in conseguenza a esami/terapie specialistiche (giustificati con i relativi permessi) e/o successivamente alla visita del proprio medico di base (giustificata con altri permessi orari), sopravviene o viene diagnosticato uno **stato di indisposizione/malattia**, il/la dipendente può essere giustificato/a, per il resto della giornata con malattia, purché informi tempestivamente di tale stato il/la proprio/a Responsabile di Servizio. Tale assenza sarà considerata a tutti gli effetti come primo giorno di malattia.

La richiesta di permesso retribuito va corredata di certificato medico rilasciato dalla struttura sanitaria competente, anche privata, oppure redatto, timbrato e sottoscritto da un medico specialista, attestante la data, la durata in ore e minuti della visita, comprensiva dell'eventuale tempo di attesa ambulatoriale; e di autocertificazione del tempo viaggio.

• PERMESSO RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

A domanda del/della dipendente sono concessi, nell'anno, **fino a dieci giorni lavorativi di permesso retribuito** per gravi motivi familiari.

Rientrano fra i gravi motivi le assenze dovute ad assistenza ai familiari di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero o per l'assistenza domiciliare post-ospedaliera, ove sia certificato il bisogno di assistenza continua, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato¹.

Tale permesso non può essere concesso per accompagnare familiari o conviventi a visite medico-specialistiche.

I gravi motivi personali o familiari del richiedente vanno debitamente documentati. Per la valutazione della gravità del motivo e la conseguente determinazione del numero di giornate di permesso da concedere, la richiesta di permesso retribuito va corredata di tutti i documenti idonei a definire la situazione (certificati di ricovero in strutture ospedaliere o del medico curante, altre certificazioni di centri sanitari specializzati, ecc.).

• **MALATTIA BAMBINO**

Ai sensi dell'art. 47 *Congedo per la malattia del figlio, del D. Lgs n.151/2001* e dell'art. 45 del CCPL in vigore (come modificato dall'art. 20 dell'Accordo sottoscritto in data 22.09.2000), alla dipendente o, in alternativa, al dipendente è riconosciuto il diritto di assentarsi annualmente:

- **30 giorni retribuiti** tra il primo ed il terzo anno di vita del bambino;
- **10 giorni lavorativi non retribuiti** tra il terzo l'ottavo anno di vita del bambino.

L'assenza deve riguardare **esclusivamente** il periodo di malattia e quello successivo di convalescenza in cui il minore necessita di assistenza materna o paterna e non può riguardare l'accompagnamento del bambino a visite mediche, specialistiche e non, o a vaccinazioni.

La richiesta di permesso retribuito va corredata di certificato medico rilasciato da un medico pediatra del Servizio sanitario provinciale o con esso convenzionato; e della dichiarazione sostitutiva attestante i periodi di assenza per malattia bambino eventualmente già usufruiti dall'altro genitore.

¹ Casi assimilabili per carattere di gravità a quello esposto possono quindi essere considerati, in particolare:

- a) situazioni di grave disagio personale del dipendente, ad esclusione della malattia;
- b) gravose necessità familiari derivanti dal decesso di parenti o affini, non risolvibili con il permesso per lutto;
- c) situazioni derivanti dalle seguenti patologie riferite a parenti ed affini di primo e secondo grado anche non conviventi o altri familiari conviventi, tutti purché non ricoverati presso strutture sanitarie o assistenziali e purché il dipendente assista il parente o familiare con carattere di esclusività o alternatività rispetto ad altre persone coinvolte nell'assistenza:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute che richiedono assistenza continuativa o patologie croniche richiedenti frequenti monitoraggi clinici, ematoclinici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti alinea del presente punto c) per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potesta.

- d) altri gravi motivi debitamente documentati.

• **RIPOSO GIORNALIERO MINIMO**

Si ricorda che la normativa in vigore, (art. 7 del D. Lgs 66/2003 nonché art. 36, comma 5 CCPL 2002-2005), dispone che tra la fine di una prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva ci devono essere minimo 11 ore di riposo consecutive nelle 24 ore, in maniera obbligatoria.

Tale obbligo è posto a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore ed in conformità all'art. 36 comma 2 della Costituzione.

Nago-Torbole, 24 febbraio 2017

La Vice Segretaria comunale
Elisabetta Pegoretti

