



**COMUNE DI NAGO-TORBOLE**  
PROVINCIA DI TRENTO

Nota del Vicesegretario comunale  
Prot. n. 2343

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 menzionato<sup>1</sup>.

*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 22.09.200), 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.

---

<sup>1</sup> 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 potestà.
- 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