



## **Articolo 1 FLESSIBILITÀ**

(CODICE OROLOGIO AD ORE 197)

1. L'orario di servizio si articola in sei ore nei giorni di martedì, giovedì e venerdì dalle ore 08.00 alle ore 14.00 e in nove ore nei giorni di lunedì e mercoledì dalle ore 08.00 alle ore 14.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 ovvero dalle ore 16.00 alle ore 19.00.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro deve essere autorizzata dal responsabile della struttura cui il dipendente risulta assegnato, in presenza di condizioni di accessibilità agli Uffici e tenendo conto delle esigenze operative della Struttura, ed è articolata come segue:
  - dalle 07,45 alle 08,45
  - dalle 13,15 alle 14,15

L'entrata mattutina oltre le 08,45 o l'uscita anticipata alle 13,15 saranno considerate permesso personale.

3. Nei giorni di rientro obbligatorio le 3 ore pomeridiane possono essere effettuate tra le ore 14.45 e le ore 19.00, fermo restando la necessità di garantire l'apertura degli uffici nell'intero arco di tempo suddetto.  
Nei giorni di rientro obbligatorio l'intervallo tra l'orario antimeridiano e post meridiano è dalle ore 14.15 alle ore 14.45; nei giorni di rientro non obbligatorio, dalle ore 14.15 alle ore 15.00.
4. Il personale delle segreterie particolari usufruisce della flessibilità per tutto l'arco di orario, che non dovrà comunque essere inferiore alle 36 ore settimanali; i 30 minuti della "pausa pasto", durante l'arco di orario reso, sono obbligatori.
5. La flessibilità deve essere recuperata entro il mese in cui è stata utilizzata e solo in caso di forza maggiore entro il mese successivo; Il mancato recupero entro il mese successivo comporterà la proporzionale decurtazione della retribuzione.



**Articolo 2**  
**ARTICOLAZIONE ORARIO DI SERVIZIO**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 198/ AD ORE 199)

1. Il dirigente della Struttura, nel rispetto di criteri di economicità, compatibilmente con gli orari di apertura degli uffici regionali e con particolari 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 di servizio saranno giustificate dal codice 199.
2. L'addetto alla rilevazione automatica dovrà acquisire gli atti autorizzativi del dirigente responsabile (Modello 7) di tali articolazioni di orario.



**Articolo 3**  
**PERMESSI BREVI**  
( ART.20 CCNL DEL 06.07.95)

(CODICE OROLOGIO: RETRIBUITO AD ORE 112 - NON RETRIBUITO AD ORE 113)

1. Il dipendente può usufruire, durante l'orario di servizio, di permessi per motivi personali. Tali permessi non potranno essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, costituito da almeno quattro ore di lavoro consecutive.
2. Superato tale arco di orario il dipendente sarà considerato assente, per tutta la giornata, e dovrà presentare la documentazione giustificativa dell'assenza che altrimenti sarà assoggettata a trattenute stipendiali.
3. Per consentire al dirigente della struttura di adottare le misure ritenute necessarie per garantire il servizio, il dipendente dovrà chiedere l'autorizzazione, per usufruire del permesso, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa.
4. Il dipendente autorizzato ad allontanarsi dall'Ufficio per permesso personale dovrà digitare l'apposito tasto dell'orologio con il simbolo "F2", sia all'uscita che al rientro.
5. Tali permessi dovranno essere recuperati entro il mese cui sono riferiti e solo in caso di forza maggiore entro il mese successivo, per un massimo di 6 ore. Il mancato recupero, entro il mese successivo in cui si sono verificati i permessi, determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione; il dirigente dovrà darne comunicazione alla struttura competente ad effettuare le trattenute stipendiali entro e non oltre la prima metà del mese successivo.
6. I permessi brevi non possono superare le 36 ore annuali; nel caso in cui tale limite non venga rispettato, le ore eccedenti saranno assoggettate a trattenute stipendiali, fatti salvi eventuali provvedimenti di natura disciplinare.  
Tali ore verranno indicate all'orologio con il Codice 113 (permesso breve non retribuito).
7. I brevi permessi personali dovranno essere preventivamente autorizzati dal Dirigente; per la richiesta del permesso il dipendente deve utilizzare il modello 1 di cui alla sezione 4 della presente circolare.
8. Al riscontro da parte della Struttura competente per il Personale di eventuali anomalie dovute sia a mancata giustificazione dell'assenza, sia al superamento dei massimali previsti, consegnerà la relativa trattenuta stipendiale senza necessità di preventiva comunicazione.



## Articolo 4

### FERIE

(art.18 del C.C.N.L. del 6/7/1995)

CODICE OROLOGIO:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| - <b>700</b> (ferie)   | - CODICE A GIORNI |
| - <b>704</b> (ferie anno precedente)                                   | - CODICE A GIORNI |
| - <b>701</b> (festività sopresse)                                      | - CODICE A GIORNI |
| - <b>708</b> (ferie anni precedenti rinviate per malattia e maternità) | - CODICE A GIORNI |

1. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e ai sensi della legge 937/77, le giornate di ferie e di riposo spettanti al personale già in servizio sono rispettivamente di 28 giorni e di 4 giorni.
2. I dipendenti neo assunti, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 26 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
3. I dipendenti assunti a tempo determinato sono equiparati a quelli neo assunti.
4. In base alla data di entrata in servizio dei neo assunti e del personale a tempo determinato, viene calcolato il numero di giorni di ferie e di riposo previsti dalla legge 937/77 spettanti.  
Il calcolo si effettua come di seguito indicato:  
a) ferie 26 gg. : 12 mesi = 2,16 gg. al mese per il numero dei mesi di servizio,  
b) festività sopresse: gg.4 : 12 mesi = 0,33 gg. al mese per il numero dei mesi di servizio.
5. Ai sensi dell'art. 1, ultimo comma della legge 937/77 le quattro giornate di festività sopresse non fruite nell'anno solare, per motivate esigenze di servizio, sono compensate secondo gli importi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale in vigore.  
I Dirigenti Responsabili della struttura devono, pertanto, nell'ambito della programmazione dei periodi di ferie, consentire, prioritariamente, la fruizione delle 4 giornate di riposo previste dalla citata legge 937/77.
6. Le ferie possono essere sospese:  
a) da malattie adeguatamente e debitamente documentate, che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, a condizione che il Dirigente Responsabile della struttura sia stato messo in condizione di accertare la malattia, art. 18, comma 14, CCNL del 06. 07. 1995; il dipendente avrà cura di trasmettere il certificato medico e comunicare tempestivamente l'indirizzo e la località dove risiede;  
b) da eventi luttuosi debitamente documentati secondo la disciplina di cui all'art.19, comma 1, del CCNL/6.7.1995;  
c) da ricovero ospedaliero del figlio di età non superiore agli 8 anni;



**7. Il diritto alle ferie è irrinunciabile.**

Le ferie vanno fruita nell'anno solare di competenza e a tal fine, il Dirigente Responsabile della struttura programmerà i periodi di ferie da godere, in base alle esigenze manifestate dai dipendenti e alle necessità di servizio, attraverso la predisposizione di appositi e completi "piani ferie". In caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione dei piani stessi, il Dirigente Responsabile della struttura provvederà all'assegnazione, d'ufficio, delle stesse entro e non oltre il mese di settembre dell'anno di riferimento delle ferie. Le disfunzioni organizzative che si venissero a creare in seguito alla cattiva gestione del personale assegnato alla struttura per non aver provveduto agli adempimenti su indicati sono a carico del dirigente responsabile.

**8. Le ferie possono essere rinviate:**

- fino al 30 giugno dell'anno successivo, solo in presenza di indifferibili esigenze di servizio;
- fino al 30 aprile dell'anno successivo per motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con esigenze di servizio.
- in caso di astensione obbligatoria per maternità (art.4 Legge 1204/71) possono essere godute solo dopo tale periodo (art.21 comma 6 del D. Lg.vo 151/2001).

**9. Il Responsabile della struttura non può concedere autorizzazioni di rinvio ferie se non in presenza delle condizioni su precisate; la programmazione di detti rinvii dovrà essere effettuata entro e non oltre i mesi di Aprile e Settembre dell'anno di maturazione delle ferie.**

**10. Le ferie non possono essere fruita ad ore.**

**11. Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno viene collocato in pensione, il computo dei giorni di riposo previsti dalla legge 937/77 sono proporzionati ai mesi di servizio ed ugualmente il computo delle ferie avviene in proporzione al servizio prestato ( si avrà la seguente proporzione: 28 gg.ferie : 12 mesi = 2,33 gg.di ferie al mese, per le festività soppresse si avrà la seguente proporzione: 4gg. festività soppresse : 12 mesi = 0,33 gg. di festività soppresse al mese).**

**12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare.**

In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui al comma 7, il codice di ferie da utilizzare sarà 708: - ferie anno precedente, rinvio per malattia.

**13. Nel caso in cui il dipendente in ferie, viene richiamato in servizio dal dirigente per alcune ore, la presenza in servizio dovrà essere attestata dal dirigente e viene compensata, su richiesta del dipendente, con il riposo sostitutivo ( codice 706/707 ); pertanto il codice di ferie già inserito all'orologio per la stessa giornata non viene cambiato.**

**14. Il pagamento delle ferie non godute è consentito solo ed esclusivamente per le ferie maturate e non godute poco prima del pensionamento o della risoluzione del rapporto di lavoro, secondo la disciplina prevista dall'art. 10 del CCNL del 5/10/2001.**



**Articolo 5**  
**FESTIVITA' SANTO PATRONO**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 702)

1. 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.



**Articolo 6**  
**RIPOSO SOSTITUTIVO STRAORDINARIO**  
(ART.38 del CCNL del 14.09.2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 706/AD ORE 707)

1. Le ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente, autorizzate dal Dirigente della struttura e rientranti nel monte ore prestabilito, possono essere compensate, su richiesta, con il riposo sostitutivo.
2. Le ore di lavoro straordinario eccedenti il monte ore attribuito alla struttura, effettuate per particolari ed imprevedibili esigenze di servizio, saranno compensate con il riposo sostitutivo.
3. Le ore di riposo sostitutivo attribuite al personale per prestazioni straordinarie rese e non retribuite non danno luogo a maggiorazioni retributive.
4. Il riposo sostitutivo di cui ai commi 1 e 2 deve essere fruito, su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Ai sensi dell'articolo 38 bis del CCNL del 14.09.2000 il dipendente può utilizzare la "banca delle ore" per poter fruire in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario.  
Il numero massimo di ore di lavoro straordinario che può essere destinato alla " banca delle ore" è indicato nel contratto decentrato integrativo in vigore.



**Articolo 7**  
**RIPOSO COMPENSATIVO**

(art.24 del C.C.N.L. del 14/09/2000 - art. 14 C.C.N.L. del 05.10.2001)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 703/AD ORE 705)

1. Il dipendente che venga chiamato a prestare lavoro nella giornata di domenica, per particolari esigenze di servizio, ha diritto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, ad un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, di cui all'art 52, del C.C.N.L. del 14.09.2000, nonché al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. Se il dipendente lavora in un giorno festivo infrasettimanale ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. Se il dipendente presta la sua attività in giorno feriale non lavorativo ( sabato ), a seguito di articolazione di orario su 5 giorni, ha titolo, a richiesta, a riposo compensativo riferito al numero di ore realmente effettuate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.



## **Articolo 8 MISSIONE**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 555/AD ORE 556)

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



**Articolo 9**  
**PERMESSO RETRIBUITO - MOTIVO D'UFFICIO**

1. Il dipendente che si allontani dal posto di lavoro per motivi di Ufficio, deve essere autorizzato dal Dirigente Responsabile della struttura in cui presta servizio e dovrà digitare il tasto F3, sia all'uscita che al rientro dal permesso.
2. Per l'autorizzazione da parte del Dirigente deve essere utilizzato il modello 1 allegato di cui alla Sezione IV della presente circolare.
3. La mancata autorizzazione, comporterà, da parte del dipendente, la necessità di giustificare il permesso ed il conseguente recupero.



**Articolo 10**  
**PERMESSO RETRIBUITO RISCOSSIONE STIPENDIO**  
( Delibera Giunta Regionale N.2012 DEL 23.5.94)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 111)

1. Il dipendente è autorizzato, per la riscossione dello stipendio, ad usufruire di un permesso non superiore ad un'ora. Tale permesso dovrà essere autorizzato dal dirigente responsabile della struttura solo nel giorno in cui è prevista la riscossione dello stipendio o, per motivi dovuti ad esigenze di servizio, nei giorni successivi e comunque entro il mese di riferimento dello stesso.
2. Tale permesso è da considerarsi assenza retribuita senza obbligo di recupero.
3. Il periodo di tempo eccedente l'ora concessa sarà addebitata a permesso personale da recuperare.



**Articolo 11**  
**TRASFERIMENTO PRESSO ALTRI ENTI**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 106)

1. Questo codice viene usato esclusivamente quando il dipendente viene trasferito presso altri Enti .



**Articolo 12**  
**PENSIONAMENTO PER: DIMISSIONI - LIMITI DI ETA'- LIMITI DI SERVIZIO –**  
**MORTE - DISPENSA**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 103)

1. Questo codice si usa quando il dipendente cessa dal servizio durante il mese già formattato.
2. L'operatore, inserirà il codice di pensionamento dal giorno successivo all'assenza fino all'ultimo giorno del mese nel quale è avvenuta la cessazione dal servizio.



**Articolo 13**  
**PERMESSO RETRIBUITO - PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI**  
(Art.19, comma 2, del CCNL/6.7.1995)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 203)

1. Il permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari è concesso, a domanda del dipendente, per un periodo massimo di 3 giorni all'anno.
2. Il motivo, ai fini della concessione, dovrà essere debitamente documentato e sarà valutato, ai fini della concessione, dal Dirigente Responsabile della struttura.



**Articolo 14**  
**PERMESSO RETRIBUITO - ESAMI/CONCORSI**  
(art.19, comma 1, primo alinea, del CCNL/6.7.1995)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 201)

1. Tale permesso è concesso, a domanda del dipendente, 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.



**Articolo 15**  
**PERMESSO RETRIBUITO - MATRIMONIO**  
(Art.19 del CCNL/6.7.1995)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 200)

1. Il dipendente in occasione del matrimonio ha diritto a fruire di 15 giorni, consecutivi, di permesso retribuito.
  
2. Il giorno del matrimonio non deve essere obbligatoriamente ricompreso nei quindici giorni che possono essere fruiti, pertanto, in prossimità del giorno del matrimonio e comunque non oltre 5 giorni prima o dopo l'evento; qualora detto termine cada in giorno festivo o feriale non lavorativo, lo stesso è prorogato al successivo primo giorno lavorativo utile.



### **Articolo 16**

#### **PERMESSO RETRIBUITO - DECESSO**

(Art. 19, comma 1 seconda alinea del CCNL del 06.07.95 - Art. 4 Legge n.53 dell'8 marzo 2000 - Art.18 del CCNL del 14.09. 2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 253)

1. Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni consecutivi per evento; il permesso può essere fruito in occasione dell'evento o con una decorrenza che può essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso; pertanto se il dipendente subisce il lutto il venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì nei 3 giorni continuativi saranno conteggiati anche il sabato e la domenica.
2. Tale permesso retribuito spetta:
  - a) per il coniuge anche legalmente separato,
  - b) per il convivente a condizione che la convivenza risulti da certificazioni anagrafica;
  - c) per un parente entro il secondo grado o affine entro il primo grado ( 1°grado: genitori, figli; suoceri, genero/nuora, figli del coniuge di altro matrimonio; 2° grado: fratelli/sorelle, nonni, nipoti figli di figli, cognata – artt. 74-75-76-78 del Codice Civile), anche non convivente.
3. La lavoratrice e il lavoratore che usufruiscono del permesso retribuito per decesso sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, con dichiarazione sostitutiva (art. 45 e 46 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000).



## Articolo 17

### PERMESSO RETRIBUITO - MALATTIA

(art.21 del CCNL.6.7.95 -art.10 del C.C.N.L. del 14/09/2000-art.13 del CCNL del 5.10.2001)

#### CODICE OROLOGIO:

<b>100</b>	(9 mesi retribuiti)	CODICE A GIORNI
<b>160</b>	(3 mesi retribuiti al 90%)	CODICE A GIORNI
<b>161</b>	(6 mesi retribuiti al 50%)	CODICE A GIORNI
<b>190</b>	(18 mesi non retribuiti)	CODICE A GIORNI
<b>101</b>	(malattia ad ore)	CODICE AD ORE
<b>188</b>	(terapie salvavita)	CODICE AD ORE
<b>189</b>	(terapie salvavita)	CODICE A GIORNI
<b>191</b>	( art.22 del CCNL/95 infermità causa di servizio )	CODICE A GIORNI
<b>192</b>	( art.22 del CCNL/95 infermità causa di servizio )	CODICE A ORE

1. L'assenza per malattia va comunicata, nel giorno in cui si verifica, alla struttura d'appartenenza e all'addetto alla rilevazione informatizzata delle presenze, all'inizio dell'orario di lavoro ( entro le ore 9.00); analogamente deve procedersi nel caso in cui l'assenza si protragga oltre il termine dichiarato o certificato.
2. Lo stato di malattia dovrà essere documentato con certificato medico anche per un solo giorno.
3. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, entro il 3° giorno di assenza. Ove tale termine cada in giorno festivo, esso è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo.
4. Il Dirigente Responsabile della Struttura, cui il dipendente risulta assegnato, può disporre il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza e obbligatoriamente, dopo il 5° giorno, attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.
5. Il controllo non dovrà essere effettuato:
  - a) durante il ricovero del dipendente in ospedali pubblici o convenzionati;
  - b) in presenza di certificazioni mediche prodotte da medici di Presidi Ospedalieri, per dimissioni, dopo il ricovero del dipendente;
  - c) in presenza di certificazioni mediche prodotte da medici del Pronto Soccorso per gli interventi del caso ed immediata dimissione del dipendente e in caso di certificazioni mediche, rilasciate dallo stesso Pronto Soccorso per i successivi controlli, effettuati dalla struttura stessa del Pronto Soccorso, relativi alla stessa patologia.
6. 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.
7. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione dell'eventuale allontanamento (per visite o accertamenti specialistici, documentabili a richiesta) dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità (dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di ogni giorno anche festivo) e qualora risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero



periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da visita di controllo – art. 5, comma 9 e successivi della legge 11.11.1983 n. 638 di conversione del Decreto Legge 19.8.1983, n.463 (l'applicazione di detta sanzione non esclude di aprire un procedimento disciplinare per violazione di obblighi contrattuali – art. 25, comma 4, lett. A del C.C.N.L. del 6/7/1995).

8. Ai fini del computo dei giorni di malattia risultanti dal certificato medico, non si terrà conto dei giorni iniziali e finali qualora siano festivi o non lavorativi. Saranno invece computati i giorni festivi o non lavorativi ricadenti nel periodo di malattia continuativa.
9. Qualora l'impiegato debba sottoporsi a terapie, cure specialistiche continuative o ad accertamenti clinici (collegati ad uno stato patologico attestato dal medico curante), presso strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che ricevono solo ed esclusivamente nell'orario di lavoro, l'assenza sarà considerata malattia, previa presentazione al Responsabile della struttura della relativa certificazione; in assenza di tale certificazione il dipendente deve far ricorso ad altri tipi di permessi previsti dal CCNL in vigore ( permesso per motivi personali da recuperare ).
10. Nel caso in cui l'assenza per visita specialistica si protragga per l'intera giornata, tale permesso sarà assimilabile alla malattia. Le assenze ad ore (Codice 101) verranno cumulate alle assenze per malattia in giorni (ogni 7 ore corrispondono a 1 giorno). Se le ore di permesso superano la metà dell'orario di servizio, l'assenza sarà considerata per l'intera giornata.
11. Qualora il dipendente sia colpito da malore 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.
12. Il dipendente non in prova, può assentarsi dal servizio per un periodo di 18 mesi per malattia. Durante questo periodo il trattamento economico sarà:  
intero per i primi 9 mesi di assenza, mentre sarà:  
pari al 90% per i successivi 3 mesi  
pari al 50% per i restanti 6 mesi.
13. Ai fini della maturazione dei 18 mesi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti considerando la data dell'inizio dell'ultima malattia in corso ( TAB. A del CCNL del 13.5.96 art. 8, comma 6 ).
14. I periodi di assenza per malattia, ricompresi nei 18 mesi, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.  
Il Dirigente Responsabile della struttura dovrà segnalare tempestivamente al Servizio Amministrazione e Gestione delle Risorse Umane la situazione delle assenze del dipendente che presenti un numero considerevole di malattie continuative, avendo cura di comunicare l'inizio della decurtazione retributiva.
15. Superato il periodo dei 18 mesi, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi, in casi particolarmente gravi, per un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuiti, previo accertamento da parte dell'Amministrazione delle sue condizioni di salute, per il tramite della A.S.L. competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere



qualsiasi lavoro; tale periodo non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio mentre consente la conservazione del posto.

- 16.** Il conteggio dei mesi di malattia ai fini del trattamento economico spettante viene effettuato secondo le seguenti modalità:
- a)** Per la malattia continuativa, senza interruzione, che ha inizio il 1° giorno del mese e ha termine alla fine di un altro mese, il computo sarà effettuato considerando il mese come da calendario;  
Es. malattia ininterrotta dal 1° settembre al 31 dicembre 2001 – per il conteggio saranno considerati **4 mesi**.
  - b)** per la malattia non continuativa il computo sarà effettuato considerando il mese per la durata convenzionale di **30 giorni**;  
Es. 1° Periodo di malattia - nel mese dal 1 al 10 aprile: totale gg.10,  
2° Periodo di malattia - dal 15 agosto al 10 settembre 2001: totale gg.27;  
sommando la malattia dei 2 periodi, avremo un totale pari a gg.37 che saranno considerati: 1 mese e 7 giorni.
- 17.** Ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 14.09.2000, nel caso in cui il dipendente debba sottoporsi a terapie salvavita per patologie gravi quali, a titolo semplificato:
- c) forme tumorali,
  - d) insufficienze o malattie renali,
  - e) insufficienze respiratorie,
  - f) anemia mediterranea,
  - g) cardiopatie,
  - h) AIDS,
  - i) trapianti di organi,
- i giorni di assenza dovuti:
- 1- a ricovero ospedaliero,
  - 2- a day hospital,
  - 3- alla malattia derivante dalla somministrazione di terapie salvavita,
- sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui all'art. 21 del CCNL del 6 luglio 1995, in tali giorni il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.
- 18.** L'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 18, sono subordinate alla presentazione, da parte del dipendente interessato, di idonea certificazione esplicativa rilasciata dalla competente A.S.L. o dalla struttura sanitaria convenzionata, nella quale sia precisata la gravità della patologia e la terapia applicata; non potranno, pertanto, essere accolte richieste suffragate dal solo certificato emesso dal medico di famiglia.
- 19.** Sono ricompresi in detti giorni anche quelli per controlli con effetto invasivo a carattere continuativo, periodico ed episodico.
- 20.** Tali assenze saranno immesse all'orologio con il Codice 188, ad ore, e con il codice 189 a giorni.
- 21.** La disciplina relativa alle patologie su descritte, prevista dal CCNL del 14.09.2000, si applica con decorrenza 15.09.2000.



### **Articolo 18**

#### **PERMESSO RETRIBUTIVO - CURE TERMALI**

(Art.13, D.lg.vo 463/1983, convertito L.638/1983 modificato dall'art. 16, comma 4, 5 e 6 della L.412 del 30.12.91; art. 4 L. 323/2000 DD.MM. 22.3.2001/15.12.1994/12.8.1992)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 105)

1. Al dipendente possono essere concessi permessi per prestazioni idrotermali, fuori dai congedi ordinari, esclusivamente per la terapia e la riabilitazione relativa ad affezioni e stati patologici per cui la risoluzione sia giudicata determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, su motivata prescrizione di un medico specialista della ASL.
2. I giorni di fruizione delle cure termali, per un massimo di 15, sono imputati alle assenze per malattia e rientrano nel computo del periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995.
3. Ai dipendenti invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro, ai ciechi, ai sordomuti ed agli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi, possono essere concessi permessi anche per le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche.
4. Ai sensi dell'art. 13, comma 5, della L. 638/1983, tra il periodo di effettuazione delle cure e le ferie deve intercorrere un periodo di almeno 15 giorni.
5. La fruizione delle cure termali deve iniziare entro il termine massimo indicato dal medico specialista e comunque non oltre 30 giorni dalla data della prescrizione.



**Articolo 19**  
**PERMESSO RETRIBUITO - DONAZIONE SANGUE**  
(Legge 04.05.1990, n.107, articoli 13 e 14)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 210 / A GIORNI 202)

1. Il dipendente, donatore di sangue e di emocomponenti, ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettua la donazione.
2. Il dipendente deve presentare apposita certificazione del servizio di immunoematologia e trasfusione o il centro trasfusionale o l'unità di raccolta del sangue da cui risulti la donazione a cui è stato sottoposto.



## **Articolo 20**

### **PERMESSO RETRIBUITO DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'**

(Art.4, comma 1, della Legge n.53 dell'8 marzo 2000 e Art.1 D.P.C.M. n.278/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 254 – AD ORE 255)

1. Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni complessivi all'anno, in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, (genitori, figli, nonni, fratelli e sorelle, nipoti se figli di figli, figli del coniuge nati da una precedente unione), o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente.
2. Per fruire del permesso, il dipendente comunica al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso su richiamato e i giorni nei quali esso sarà utilizzato; il dipendente è tenuto, inoltre, a presentare apposita 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, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della struttura sanitaria. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente.
3. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti, specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di documentata grave infermità, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito di 3 giorni complessivi, il dipendente può concordare con il Dirigente Responsabile della struttura l'utilizzo di detto permesso ad ore, per un massimo di 18 ore.
5. Il Dirigente può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della struttura sanitaria.
6. La periodicità della verifica è stabilita in un apposito accordo le cui modalità di stipula sono di seguito regolamentate:
  - a) L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del dipendente. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente di 18 ore annue.
  - b) Nell'accordo sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.
7. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve aver inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
8. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di



permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalla presente disciplina.

- 9.** I permessi di cui al presente punto sono cumulabili con quelli previsti ai sensi dell'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.



**Articolo 21**  
**PERMESSO RETRIBUITO TUTELA DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI**  
**PSICO-FISICHE (Art.21 del C.C.N.L. del 14/09/2000)**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 406/ AD ORE 407)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti nei confronti dei quali si sia accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
  - a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art.21, comma 7, del C.C.N.L. del 6/7/1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ( art.17, comma 15, della circolare);
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del dipendente a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. Qualora i dipendenti di cui alle su richiamate disposizioni non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.



**Articolo 22**  
**PERMESSO RETRIBUITO - PORTATORI DI HANDICAP**  
(Art.33, comma 6, della Legge n.104/92)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 402/ AD ORE 403)

1. I dipendenti regionali portatori di handicap in condizione di gravità, riconosciuti tali ai sensi dell'art.4 della Legge n.104/92, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti nel limite massimo di 18 ore o di 3 giorni mensili.
2. In alternativa, essi possono fruire del permesso giornaliero di 2 ore previsto dall'articolo 33, comma 2 , della citata Legge 104/92.



### **Articolo 23**

#### **PERMESSO RETRIBUITO - ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

(Artt. 19 e 20 della Legge n.53/2000 e Art.33 della Legge. n.104/92)

1. I dipendenti possono fruire di permessi retribuiti per assistere, con continuità ed in via esclusiva, figli minori, parenti o affini entro il terzo grado (1° grado: genitori, figli, suoceri, genero/nuora figli del coniuge di altro matrimonio; 2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti se figli di figli, cognati; 3° grado: nipoti figli dei fratelli, bisnonni, fratelli dei genitori (zii), marito/moglie degli zii fratelli del genitore, marito/moglie del nipote figlio del fratello – artt. 74,75,76,78 del Codice Civile) , anche se non conviventi, affetti da grave handicap, accertato e documentato ai sensi dell'art.4 della Legge 104/92.
2. Tali permessi retribuiti possono essere fruiti ad ore, nel limite massimo di 18 ore o di 3 giorni mensili. Nella domanda di concessione del permesso il dipendente dovrà specificare se intende usufruirne a giorni o ad ore.
3. Per l'assistenza a figli minori, fino a tre anni di età affetti da handicap, i genitori, in alternativa all'astensione facoltativa, possono essere autorizzati a fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito.
4. Qualora i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, i permessi possono essere fruiti alternativamente; pertanto è necessario che gli stessi presentino una dichiarazione, sotto la propria responsabilità, che l'altro genitore non si assenta per la stessa motivazione.
5. I permessi di cui al presente articolo possono essere fruiti dal dipendente anche qualora l'altro genitore non abbia alcun rapporto di lavoro.
6. In caso di pluralità di handicappati gravi nel nucleo familiare, da assistere, in presenza dei requisiti di cui al comma 1, possono essere concessi permessi per ognuno di essi.



**Articolo 24**  
**PERMESSO NON RETRIBUITO – CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**  
(art.2 del D.P.C.M. n.278 del 21/07/2000- art. 4 della legge n.53/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 399)

1. Il dipendente ha diritto ad un periodo di permesso non retribuito per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (il coniuge, i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, i genitori, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Per gravi motivi si intendono:
  - a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone su menzionate;
  - b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone su menzionate;
  - c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - d) le situazioni della propria famiglia derivanti dalle seguenti patologie:
    - I patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
    - II patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
    - III patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
    - IV patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento del dipendente in quanto genitore o soggetto che esercita la potestà.
3. Il dipendente che fruisce del permesso non retribuito per gravi motivi è tenuto a presentare apposita 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, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della struttura sanitaria.
4. La certificazione delle patologie di cui alla su richiamata lettera d) deve essere presentata contestualmente alla domanda di permesso; i dipendenti che intendono invece usufruire di tale permesso per i motivi di cui alle su richiamate lettere b) e c) sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.
5. Tale permesso può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei 2 anni si computa secondo il



calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

6. Durante tale periodo al dipendente non spetta alcuna retribuzione ma è garantita la conservazione del posto di lavoro. Tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali ma è riscattabile o assoggettabile a contribuzione volontaria.
7. Il Dirigente della struttura cui il dipendente risulta assegnato è tenuto, entro dieci giorni, dalla richiesta del permesso, a esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del permesso non retribuito deve essere motivata in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
8. Tale permesso può essere richiesto anche per il decesso di uno dei seguenti soggetti: coniuge, anche legalmente separato; un parente entro il secondo grado, anche non convivente; un soggetto che risulti convivente e che tale convivenza si desuma dalla certificazione anagrafica e per il quale il dipendente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno.
9. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il Dirigente della struttura è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative.
10. Il dipendente può rientrare anche prima del termine del permesso non retribuito, dandone preventiva comunicazione al Dirigente Responsabile della struttura, che dovrà, a sua volta, comunicare il rientro alla struttura competente alla erogazione del trattamento economico.
11. Ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278, il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro, servizio ispezioni del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo non retribuito per gravi motivi familiari, l'elenco dei dipendenti che ne fruiscono.



**Articolo 25**  
**ASPETTATIVA CON DIRITTO A PERCEPIRE UN' INDENNITÀ PER ASSISTERE**  
**SOGGETTI CON HANDICAP**

All' Art. 3, Comma 3 - L. 5/2/1982, N° 104 - art.80 – L. n° 388 del 23/12/2000 –D.lgs. n.151 del 26.03.2001  
art. 42, legge 350 del 24.12.2003 art. 105

( CODICE OROLOGIO A GIORNI 409 )

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o dopo la scomparsa dei genitori, uno dei fratelli o sorelle conviventi di un soggetto con handicap in situazione di gravità accertata e che abbiano titolo a fruire dei permessi di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3 della Legge n° 104/92 hanno diritto a richiedere un'aspettativa di durata complessiva, per entrambi i genitori, di 2 anni.
2. Durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. Il dipendente ha diritto per il periodo medesimo, alla copertura previdenziale mediante contribuzione figurativa, l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 70 milioni annui.
3. Tale indennità viene rivalutata annualmente dall'anno 2002 sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.
4. Ai sensi dell'art.42, comma 6, del Decreto Legislativo n.151, del 26.03.2001 tali permessi spettano al dipendente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



**Articolo 26**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - ASSISTENZA FAMILIARI**  
**IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE**  
(Art.21 del C.C.N.L. del 14/09/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 408)

1. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili, si trovino nello stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
2. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini del cumulo delle aspettative.



### **Articolo 27**

#### **PERMESSO RETRIBUITO - CONGEDO DI MATERNITA - INTERDIZIONE**

(Articoli 16 e 17 del decreto legislativo n.151 del 26.3.2001 e successive modificazioni)

1. Per la dipendente per la quale si verificano:
  - a) gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
  - b) condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della lavoratrice e del bambino;il servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, su richiesta della dipendente o d'ufficio, dispone, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza, prima del periodo di astensione prevista per i due mesi precedenti la data presunta del parto.
- 2 Il provvedimento di interdizione predisposto secondo le risultanze dell'accertamento medico, deve essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.



**Articolo 28**  
**PERMESSO RETRIBUITO – CONGEDO DI PATERNITA' E MATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)**

( Art. 17, comma 4, del CCNL del 14/9/2000 e D.Lgs.vo n.151 del 26.03.2001 e successive modificazioni)

1. Le dipendenti gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a 7 mesi dopo il parto hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art.7 del Decreto Legislativo 25 novembre 1996 n.645). Per la fruizione di tali permessi è necessario esibire la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione.
2. Fermo restando il limite massimo di 5 mesi complessivi, già previsto dall'art.16 della legge 151/2001, è consentita una diversa articolazione del periodo di astensione obbligatoria. Infatti la lavoratrice può chiedere di astenersi dal lavoro scegliendo una delle seguenti modalità:
  - a) 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto;
  - b) 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto a condizione che il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato ed il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale modalità non sia pericolosa per la salute della gestante e del nascituro.
3. Il diritto al congedo parentale per paternità (tre mesi dalla nascita del bambino) è riconosciuta anche al padre, nei limiti e nei casi previsti espressamente dall'art.13 della Legge n.53/2000:
  - a) morte o grave infermità della madre,
  - b) abbandono del bambino da parte della madre,
  - c) affidamento esclusivo del bambino al padre.
4. Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, ai sensi sia dell'art.17, comma 4, del CCNL del 14/9/2000 e sia dell'art.19, comma 1, del contratto dell'area dirigenziale del 10.4.1996, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione.
5. Nel caso di parto gemellare i periodi di astensione obbligatoria sono unici.
6. L'astensione obbligatoria spetta anche ai genitori adottivi e a coloro che hanno un minore in affidamento preadottivo nei seguenti casi:
  - a) a coloro che hanno adottato o ricevuto in affidamento un minore italiano, l'astensione obbligatoria spetta per un periodo di tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'affidamento o dell'adozione, non abbia superato i 6 anni di età (art.6 della Legge n.903/77);



- b) nel caso di adozioni o affidamenti internazionali, l'astensione obbligatoria spetta anche se il minore ha superato 6 anni di età e sino al compimento della maggiore età, e il periodo di astensione obbligatoria decorre dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria (art.39 quater della Legge n.184/83).
7. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionale, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione o l'affidamento. Il congedo non comporta indennità nè retribuzione. L'Ente che cura l'adozione deve certificare la durata del congedo. (comma 2, Art. 27 Legge 151/2001).



### **Articolo 29**

#### **PERMESSO RETRIBUITO – MATERNITA': RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)**

(Art.39 DELLA LEGGE 26.3.2001 N.151 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI – Art. 17, comma 10, del CCNL del 14.09.2000)

(OROLOGIO : INSERIMENTO ORARIO RIDOTTO RICHIESTO)

1. La dipendente, durante il primo anno di vita del bambino, può usufruire di due periodi di riposo di 1 ora ciascuno anche cumulabili durante la giornata, il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore; i periodi di riposo per allattamento possono essere riconosciuti anche al padre nei seguenti casi:
  - a) affidamento esclusivo al padre;
  - b) in alternativa alla madre dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
2. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati ( per un massimo di 4 ore) e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre nei casi indicati nel comma 1.
3. Ai sensi dell'art.39 della Legge 151 del 26/03/2001, i periodi di riposo per allattamento "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro".
4. I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari fino al compimento di un anno di età del bambino. Analogamente a quanto previsto per i genitori naturali, in caso di adozione o affidamento di più bambini di età inferiore ad un anno, le ore di riposo saranno raddoppiate.
5. Il riposo di un'ora è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.
6. L'orario di servizio dovrà essere concordato con il Responsabile della struttura cui la dipendente risulta assegnata.



**Articolo 30**  
**PERMESSO RETRIBUITO – MATERNITA' – CONGEDO PARENTALE (EX**  
**ASTENSIONE FACOLTATIVA)**

(Art.3 comma 1 della Legge 53/2000 - Art.19, comma 8 del CCNL/95 - Art. 17 del CCNL del 14.09.2000 e D.Lgs.vo n.151 del 26.03.2001)

- RETRIBUITA (CODICE OROLOGIO A GIORNI 303)
- RETRIBUITA al 30% (CODICE OROLOGIO A GIORNI 304)
- NON RETRIBUITA (CODICE OROLOGIO A GIORNI 306)

1. Il congedo parentale (astensione facoltativa) spetta ad entrambi i genitori anche contemporaneamente e spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto: ad esempio perché non svolge alcuna attività lavorativa o è lavoratore autonomo, secondo le seguenti modalità:
  - a) limite temporale: 8 anni di vita del bambino;
  - b) a ciascun genitore per un massimo di sei mesi da fruire in modo continuativo o frazionato;
  - c) complessivamente, se ne fruiscono entrambi i genitori, nel limite di 10 mesi;
  - d) in presenza di un solo genitore il limite è di 10 mesi;
  - e) il padre che fruisca di un periodo di astensione facoltativa non inferiore a tre mesi continuativi ha diritto ad un bonus di un mese, per cui il suo limite individuale è elevato 7 mesi ed il limite complessivo, se ne usufruisce anche la madre, è di 11 mesi;
  - f) il padre può fruire dell'astensione facoltativa anche durante i mesi di astensione post - partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art.10 della Legge n.53/2000;
  - g) i dipendenti che hanno già fruito di tutto il periodo secondo il precedente regime non possono fruirne ulteriormente;
  - h) i dipendenti che hanno fruito solo parzialmente del periodo di astensione facoltativa, potranno fruire del periodo residuale;
  - i) qualora la madre abbia già fruito dell'astensione facoltativa di sei mesi ai sensi della precedente normativa, il diritto potrà essere esercitato solo dal padre per un massimo di 5 mesi;
  - j) nel caso di richiesta di periodi di astensione facoltativa superiori a 15 giorni, deve essere presentata istanza almeno 15 giorni prima (art.3, comma 2 della Legge n.53/2000).
2. Nel caso di parto gemellare i periodi di astensione facoltativa spettano per ogni bambino.
3. L'art.17 del C.C.N.L. del 14/09/2000 e l'art.19, comma 2, del Contratto dell'area dirigenziale del 10.4.1996 stabiliscono che i primi 30 giorni di astensione facoltativa, fruibili fino al compimento degli otto anni di età del bambino, sono retribuiti per intero. Il numero dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a 30 giorni anche nel caso in cui i genitori fruiscono entrambi del medesimo beneficio.
4. Dopo il primo mese retribuito per intero è previsto il seguente trattamento economico:



- a) fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, nei successivi 5 mesi di astensione facoltativa per entrambi i genitori, spetta il 30% della retribuzione; per i restanti 4 o 5 mesi (per arrivare a 10 e a 11 mesi) si riconosce il diritto alla assenza ma senza retribuzione ( art.33 – D.l.vo 26.03.2001. n. 151).
- b) tra i 3 e gli 8 anni del bambino e per il restante periodo di astensione facoltativa spetta:
- il 30% della retribuzione se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (allo stato i contratti collettivi nazionali di lavoro dei dipendenti regionali prevedono un reddito superiore a detto limite); il periodo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, salva la possibilità dell'interessato di integrare con riscatto o con contribuzione volontaria; negli altri casi non spetta alcuna retribuzione.
5. In tutti i casi in cui la retribuzione è ridotta o manca del tutto, l'assegno per il nucleo familiare seguirà la stessa sorte.
6. I periodi di astensione facoltativa retribuiti in misura ridotta o totalmente privi di retribuzione sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
7. Ai sensi dell'art.3, comma 5, della Legge n.53/2000 le disposizioni in materia di astensione facoltativa si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Pertanto, gli stessi hanno diritto di fruire dell'astensione facoltativa:
- a) nei primi otto anni di vita del bambino, indipendentemente dalla data d'ingresso del bambino nella famiglia, alle medesime condizioni e con le stesse modalità dei genitori naturali;
- b) nel caso di adozione o affidamento di un minore di età compresa tra 6 e 12 anni, nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
8. La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, genitori di un minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 comma 1 della Legge 104/92, ha diritto al prolungamento dell'astensione facoltativa di un periodo di 3 anni; il prolungamento del periodo di 3 anni inizia dopo la durata massima dell'astensione facoltativa e può essere richiesto per un periodo fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino; per il periodo di prolungamento di tre anni al dipendente spetta il 30% della retribuzione.



### **Articolo 31**

#### **PERMESSO RETRIBUITO - MALATTIA FIGLI FINO AL TERZO ANNO DI VITA**

(Art.17, comma 6 del C.C.N.L. del 14/09/2000 e Art.47, Legge n.151 del 26/03/2001)

- j) RETRIBUITO CODICE A GIORNI 204
- k) NON RETRIBUITO CODICE A GIORNI 400

1. Le dipendenti lavoratrici madri e i dipendenti lavoratori padri, successivamente al congedo di maternità e paternità (astensione obbligatoria) di cui all'art.20 della Legge 151/2001, hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni.
2. Ai sensi dell'art.17, comma 6, del CCNL del 14.09.2000 sono riconosciuti 30 giorni retribuiti per ciascun anno di vita del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori; pertanto il numero dei giorni retribuiti al 100% non potrà superare per entrambi i genitori i 30 giorni per ciascun anno di vita del bambino.
3. Tale permesso è fruibile anche frazionatamente e spetta ad entrambi i genitori, alternativamente.
4. Per poter fruire del permesso il dipendente dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti: i periodi usufruiti dall'altro genitore, che lo stesso non ne usufruisce negli stessi giorni, i periodi già usufruiti dall'altro genitore e il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
5. Nel caso di parto gemellare resta il limite dei 30 giorni complessivi, per entrambi i genitori, di malattia retribuita, per ciascun figlio di età non superiore a 3 anni (art. 47 L.151/2001).
6. Nel caso di dipendenti assunti in corso d'anno non deve essere operato alcun riproporzionamento, essendo la fruizione dei permessi collegata all'evento.
7. Il permesso per malattia del bambino può essere fruito, con le stesse modalità anche per le adozioni e affidamento fino all'età di 6 anni.
8. I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno degli stessi; tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro.



**Articolo 32**  
**PERMESSO NON RETRIBUITO - MALATTIA DEI FIGLI**  
**IN ETA' COMPRESA TRA TRE E OTTO ANNI**

(Art.3, comma 2 e comma 4 della Legge n.53/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 205)

1. Ai dipendenti, lavoratrici madri e lavoratori padri, sono concessi per la malattia del bambino, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, alternativamente, 5 giorni di permesso, non retribuiti, all'anno.
2. La malattia deve essere documentata con certificato di un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale; è inoltre necessario presentare una dichiarazione, sotto la propria responsabilità, attestante che l'altro genitore non si è assentato negli stessi giorni per la medesima ragione.
3. I periodi di permesso non retribuiti per la malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
4. Tali disposizioni si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari con le stesse modalità dei genitori naturali ( dai 6 agli 8 anni ).
5. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i 6 e 12 anni il permesso per malattia di 5 giorni lavorativi all'anno (non retribuiti), può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



**Articolo 33**  
**PERMESSO RETRIBUITO - DIRITTO ALLO STUDIO**  
(Art.15 del C.C.N.L. del 14/09/ 2000 )

(CODICE OROLOGIO AD ORE 207/ A GIORNI 208)

1. Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso la Regione, all'inizio dell'anno precedente all'anno di godimento dei permessi, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma precedente sono concessi per la partecipazione a corsi, di durata annuale, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. I permessi possono essere concessi in aggiunta a quelli per le attività formative programmate dall'Amministrazione.
4. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione di turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
5. Il dipendente ammesso al beneficio, prima dell'inizio dei corsi, deve concordare con il Dirigente Responsabile i tempi e modalità di utilizzazione del permesso, in modo da garantire le prioritarie esigenze di servizio, a tal fine dovrà eventualmente, essere predisposto un piano di utilizzo, con indicazione dei giorni e/o delle ore di fruizione dei permessi.
6. I dipendenti interessati devono presentare entro e non oltre il 31 ottobre di ciascun anno, pena l'esclusione dal beneficio, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 8, alla Struttura competente per la Gestione del Personale, apposita domanda contenente le notizie di cui al successivo comma 7, corredata del certificato di iscrizione o dichiarazione contenente la riserva di integrare successivamente il prescritto certificato; il dipendente deve utilizzare i modelli, allegati alla presente circolare, n. 14 e 15 della Sezione IV della presente circolare; la prescritta certificazione deve pervenire, obbligatoriamente, pena la decadenza dal beneficio, entro e non oltre il 31 dicembre dello stesso anno; si deroga da tale termine per le specializzazioni post-laurea, il cui termine perentorio viene fissato al 31 gennaio dell'anno successivo alla richiesta; dopo la presentazione delle su indicate certificazioni si procede alla individuazione dei beneficiari del permesso.



7. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi, la graduatoria viene formulata rispettando il seguente ordine di priorità:

- I** - corsi di studio della scuola media inferiore;
- II** - corsi di studio della scuola media superiore;
- III** - corsi di studi universitari;
- IV** - corsi di studi post-universitari;
- V** - ulteriori corsi di studio della scuola media superiore;
- VI** - ulteriori corsi di studio universitari .

Nell'ambito di ognuna delle succitate priorità, a parità di requisiti:

- I** - dipendenti che frequentano l'ultimo anno di corso di studi; se sono studenti universitari o post- universitari devono aver superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti.
- II** - dipendenti che frequentano per la prima volta gli anni precedenti all'ultimo, escluso il primo anno, e per gli studenti universitari e post-universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti.
- III** - dipendenti fuori corso;
- IV** - dipendenti fuori corso con maggior numero di esami sostenuti.
- V** - dipendenti che si iscrivono , per la prima volta, al primo anno di corso di laurea specialistica, secondo il nuovo ordinamento;
- VI** - dipendenti che non hanno mai usufruito dei permessi per diritto alla studio per lo stesso corso;
- VII** - la maggiore età anagrafica.

8. Nel caso in cui il personale beneficiario non copre la percentuale del 3%, verranno prese in considerazione, le domande pervenute dopo il termine del 31 ottobre ed entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento della concessione dei permessi; la struttura preposta alla gestione delle risorse umane procede alla stesura di una graduatoria di detti dipendenti, secondo gli stessi criteri indicati nel comma 7.

9. Se il dipendente viene autorizzato ad usufruire dei permessi di che trattasi, verranno considerati permessi retribuiti per diritto allo studio tutte le assenze dall'inizio dei corsi.

10. Per la concessione dei permessi i dipendenti devono presentare, oltre al certificato di iscrizione ai corsi di cui al comma 6, l'attestato di partecipazione, al termine dei corsi stessi e l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo; in alternativa all'attestato di partecipazione all'attività didattica, il dipendente può produrre l'autocertificazione da cui risulti la presenza alle lezioni per ogni assenza dal servizio effettuata.

11. In mancanza di una delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati, vengono considerati permesso personale da recuperare o in caso di superamento del limite consentito (36 ore), aspettativa non retribuita per motivi personali, o a domanda ferie, se i permessi sono a giorni.



12. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art.19, comma 1, prima alinea, del CCNL del 6.7.1995.



**Articolo 34**  
**CONGEDI PER LA FORMAZIONE NON RETRIBUITI**  
(Art.16 del C.C.N.L. del 14/09/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 815)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della Legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai dipendenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni, possono esser concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio a tempo indeterminato presso la Regione all'inizio di ogni anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dipendenti interessati, in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla Regione una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. La Regione può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
  - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
  - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dipendente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, la fruizione del congedo stesso può essere differito dal Dirigente Responsabile fino ad un massimo di sei mesi.
7. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.
8. Tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con altri permessi.
9. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui deve essere data comunicazione al datore di lavoro, dà luogo alla interruzione del congedo per la formazione.



**Articolo 35**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - DOTTORATO DI RICERCA**  
**O BORSA DI STUDIO**

(Art.12 del C.C.N.L. del 14.09.2000)

- l) NON RETRIBUITO CODICE A GIORNI 398
- m) RETRIBUITO CODICE A GIORNI 413
- n) “ CODICE A ORE 412

1. Il dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n.476, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n.398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
2. Ai sensi dell'art. 52, comma 57, della legge 448 del 28.12.2001, in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o di rinuncia a questa, il dipendente, in aspettativa, conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento.
3. Qualora, nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca il dipendente cessi, per sua volontà, il rapporto di lavoro con l'Amministrazione, a quest'ultima sono dovuti gli importi corrisposti al dipendente stesso.



**Articolo 36**  
**SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**  
(deliberazione di Giunta Regionale n° 839 del 17 giugno 2002)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 805/ AD ORE 809)

1. Il personale autorizzato a partecipare all'attività formativa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
2. La durata e l'orario dell'attività formativa sono precisate nel programma di formazione, a cui il dipendente partecipa.
3. La partecipazione all'attività formativa comporta il vincolo di osservanza dell'orario stabilito dal programma.
4. Se l'attività formativa ha una durata di almeno 5 ore giornaliere e venga svolta nella sola mattinata, ai fini del completamento dell'orario di lavoro, viene conteggiata in 6 ore.
5. Se l'attività formativa ha una durata di almeno 8 ore giornaliere e si prolunga oltre la mattinata, ai fini del completamento dell'orario di lavoro, viene conteggiata in 9 ore limitatamente ai giorni di rientro obbligatori.
6. I ritardi in entrata, le uscite anticipate e i permessi brevi sono consentiti ma devono essere registrati dal dipendente sul foglio firma precisando gli orari esatti di presenza da giustificare nella propria sede di lavoro, secondo la normativa vigente.
7. L'eccedenza d'orario dovuta alla partecipazione alle attività formative, riferite ad uno o più giorni ovvero all'orario settimanale di 36 ore, non danno luogo ad attribuzione di compensi per il lavoro straordinario, ma possono essere recuperate e codificate secondo la normativa vigente (Codice orologio).
8. Gli Enti gestori della formazione comunicano ai singoli servizi le presenze dei dipendenti ai corsi ai fini del riscontro delle assenze dal luogo di lavoro.



### **Articolo 37**

#### **PERMESSO RETRIBUITO - SEGGIO ELETTORALE**

(Art. 119 del D.P.R. 30.03.1957, n.361 sostituito dall'art.11 della Legge 21.3.90, Legge n.69 del 29.01.92)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 801)

1. In occasione di elezioni politiche o amministrative e di referendum e in occasione di consultazione per l'elezione di un Organo Collegiale della scuola, il dipendente nominato componente del seggio elettorale o rappresentante di lista, dovrà presentare l'istanza di permesso presso la struttura di appartenenza, allegando la relativa documentazione delle ore effettivamente prestate.
2. L'attività del dipendente presso il seggio elettorale sarà considerata attività lavorativa a tutti gli effetti e dà diritto:
  - per la giornata del **sabato** al pagamento del compenso per lavoro straordinario o in alternativa al riposo sostitutivo;
  - per la **domenica**, al riposo compensativo per le ore effettivamente prestate;
  - per il **lunedì**, al pagamento del compenso per lavoro straordinario o in alternativa al riposo sostitutivo solo per le ore eccedenti il normale orario di lavoro.



**Articolo 38**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - AMMINISTRATORI LOCALI**  
(Art.81 del decreto legislativo 267 del 18.8.2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 601)

1. I dipendenti regionali eletti alle cariche di cui all'art.77, comma 2 del decreto legislativo 267/2000:
  - sindaci, anche metropolitani,
  - presidenti delle province,
  - consiglieri comunali anche metropolitani e delle province,
  - componenti delle giunte comunali metropolitane e provinciali,
  - presidenti dei consigli comunali metropolitani e provinciali,
  - presidenti, consiglieri e assessori delle comunità montane,
  - componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, componenti degli organi di decentramento,possono essere collocati, a domanda, in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato.
  
2. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.



**Articolo 39**  
**PERMESSO POLITICO RETRIBUITO – CONSIGLIO, GIUNTA E ORGANI**  
**DI CUI SI FA PARTE**

(Art.79 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 602/ AD ORE 603)

1. I dipendenti regionali eletti nei Consigli Provinciali, Comunali, Provinciali metropolitani delle Comunità Montane e delle Unioni di Comuni, nonché dei Consigli Circostrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli.
2. Qualora i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8,00 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi per l'intera giornata successiva.
3. I dipendenti regionali nominati nelle Giunte Comunali, Provinciali metropolitane, delle Comunità Montane, nonché componenti degli organi esecutivi dei Consigli Circostrizionali, dei Municipi, delle Unioni di Comuni e dei Consorzi tra Enti Locali, ovvero facenti parte delle Commissioni Consiliari o Circostrizionali formalmente istituite, nonché delle Commissioni Consiliari previste per legge, ovvero Membri delle Conferenze dei Capigruppo e degli Organismi di Pari Opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi dal posto di lavoro comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.
4. Le assenze su richiamate devono essere documentate con attestazione dell'Ente.



**Articolo 40**  
**PERMESSO POLITICO NON RETRIBUITO - CARICA PARLAMENTARE**  
(Art.4 Legge 31.10.1965, n.1261)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 607)

1. I dipendenti regionali che sono eletti deputati o senatori sono collocati d'ufficio in aspettativa per tutta la durata del mandato parlamentare ai sensi dell'art.4 della Legge 31.10.1965, n. 1261.



**Articolo 41**

**PERMESSO POLITICO 48 ORE MENSILI**

(- Art.79 del decreto legislativo 18.8.2000, n.267-)

**\*PERMESSO RETRIBUITO** (CODICE OROLOGIO AD ORE 605 A GIORNI 606)

**\*PERMESSO NON RETRIBUITO** (CODICE OROLOGIO AD ORE 613 A GIORNI 612)

1. Il dipendente regionale eletto Sindaco o Presidente di Amministrazione Provinciale, sindaci metropolitani, Presidente di Comunità Montana o Presidente di Consiglio Provinciale e Comunale con popolazione superiore a trentamila abitanti può assentarsi dal posto di lavoro, per espletare il proprio mandato politico, per un massimo di 48 ore mensili.
2. Gli stessi hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 24 ore mensili, qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.
3. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per il quale i lavoratori chiedono ed ottengono i permessi retribuiti e non retribuiti devono essere documentati mediante attestazione dell'Ente.



**Articolo 42**  
**PERMESSO POLITICO 24 ORE MENSILI PER GLI ASSESSORI**  
( Art.79, decreto legislativo 18.08.2000, n.267 )

\* **PERMESSO RETRIBUITO** (CODICE OROLOGIO AD ORE 608 A GIORNI 604)

\* **PERMESSO NON RETRIBUITO** (CODICE OROLOGIO AD ORE 611 A GIORNI 610)

1. I dipendenti regionali eletti assessori delle Giunte Comunali, Provinciali, delle città metropolitane, delle Comunità Montane, dei Consorzi tra Enti locali, delle Unioni dei Comuni, nonché i dipendenti regionali eletti Presidenti dei Consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, Presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a quindicimila abitanti, hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento dei compiti connessi alla carica ricoperta, oltre ai permessi contraddistinti con i Codici 602/603, per un massimo di 24 ore mensili.
2. Gli stessi hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 24 ore mensili, qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.
3. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per il quale i lavoratori chiedono ed ottengono i permessi retribuiti e non retribuiti devono essere documentati mediante attestazione dell'Ente.



**Articolo 43**  
**PERMESSO RETRIBUITO SINDACALE - RAPPRESENTANZE UNITARIE (RSU)**  
(art.9 e art.10 del CCN quadro del 07.08.1998)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 976/ A GIORNI 977)

1. I dipendenti che fanno parte delle Rappresentanze Unitarie Sindacali (RSU) hanno diritto a permessi orari o giornalieri per l'espletamento del loro mandato: partecipazione a trattative sindacali, a convegni e congressi di natura sindacale.
2. Il monte ore dei permessi destinati alle R.S.U. viene determinato annualmente.



**Articolo 44**  
**PERMESSO RETRIBUITO SINDACALE - ATTIVITA' -TRATTATIVE -**  
**CONVEGNI E CONGRESSI**

(Art. 9 e art.10 del CCN Quadro del 07.08.1998,)

ORGANIZZAZIONI	SINDACATI	COD. GIORNI	COD. ORE
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL PERSONALE CAT. A-B-C-D	DICCAP	155	154
	C.S.A.	355	354
	CGIL/FP	752	751
	UIL/F.P.L.	852	851
	CISL/F.P.S.	952	951
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE	DIRER	966	967
	CGIL/FP	970	971
	UIL/F.P.L.	972	973
	CISL/F.P.S.	974	975
	CSA	978	979

1. I dirigenti sindacali nominati, dalle associazioni sindacali rappresentative, titolari delle prerogative sindacali, possono fruire di permessi retributivi giornalieri ed orari per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a convegni e congressi.
2. Tali permessi devono essere fruiti nel limite di distinti monte ore determinate annualmente in relazione alle separate aree di contrattazione (personale fino alla categoria D e personale dirigenziale).
3. Tali permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a dodici giorni a trimestre.
4. I dirigenti sindacali che intendono fruire di tali permessi devono dare preventiva comunicazione scritta al Responsabile della struttura di appartenenza, esibendo la relativa documentazione.



**Articolo 45**  
**PERMESSO RETRIBUITO SINDACALE - PARTECIPAZIONE RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI DEL SINDACATO (Art.11 CCNQ del 07.08.1998)**

**ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI RAPPRESENTATIVE:**

**CODICE OROLOGIO:**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE:**

DICCAP  
C.S.A.  
CGIL/FP  
UIL/F.P.L.  
CISL/F.P.S  
DIRER

**CODICE A GIORNI:**  
A GIORNI 156/AD ORE 157  
A GIORNI 356/AD ORE 357  
A GIORNI 753/AD ORE 754  
A GIORNI 855/AD ORE 856  
A GIORNI 953/AD ORE 954  
A GIORNI 990/AD ORE 991

1. I dipendenti dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie Confederazioni ed Organizzazioni, oltre ai permessi per espletare il loro mandato, hanno diritto a permessi orari o giornalieri per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
2. Ciascuna Organizzazione Sindacale è responsabile del rispetto del contingente stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro per ciascuna area di contrattazione.
3. Il dipendente deve presentare apposita documentazione relativa alla partecipazione alle riunioni degli organismi statutari del sindacato.



**Articolo 46**

**PERMESSO RETRIBUITO - ASSEMBLEE SINDACALI**  
(art.56 del CCNL del 14.09.2000 e art. 2 del CCNQ del 7/8/1998)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 503/ A GIORNI 504)

1. I dipendenti regionali possono fruire di permessi retribuiti, per un numero massimo individuale di **12 ore annue**, per partecipare ad assemblee sindacali.
2. Ai sensi del protocollo di intesa sulle “Relazioni Sindacali” del 10.04.2002, ai dipendenti che prestano servizio in sedi diverse da quella dove è convocata l’assemblea sindacale, è riconosciuto un permesso aggiuntivo fino ad un massimo di 1 ora da quantificare come permesso d’ufficio ( codice orologio a giorni 108 – ad ore 109).



**Articolo 47**

**PERMESSO - DISTACCO SINDACALE**

(art. 5 del CCNL Quadro del 07.08.1998 - art. 47 del CCNL del 14.09.2000)

<b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE:</b>	<b>CODICE OROLOGIO A GIORNI:</b>
DICCAP (CONFSAL)	<b>153</b>
C.S.A.	<b>353</b>
CGIL/FP	<b>750</b>
UIL/F.P.L.	<b>850</b>
CISL/F.P.S	<b>950</b>
DIRER- DIR MOLISE	<b>963</b>

1. I dipendenti regionali a tempo pieno o parziale che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di distacchi sindacali.
2. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestatO nell'Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario.



**Articolo 48**  
**SCIOPERO**

(art. 40 della Costituzione – Accordo Collettivo Nazionale del 19.7.2002)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 900/ A GIORNI 901)

1. In caso di adesione a scioperi il dipendente provvederà a darne comunicazione al Dirigente Responsabile della struttura, nello stesso giorno in cui si verifica lo sciopero; ovvero nei giorni precedenti al fine di assicurare i servizi minimi essenziali;
2. Il Dirigente segnalerà, alla struttura competente ad effettuare le trattenute stipendiali, i nominativi dei dipendenti assenti dal servizio per sciopero.



**Articolo 49**  
**PERMESSO RETRIBUITO - FORMAZIONE RAPPRESENTANTI SICUREZZA**  
( CCN quadro del 10.07.1996)

(CODICE OROLOGIO AD ORE 171/ A GIORNI 172)

1. I rappresentanti per la sicurezza hanno diritto, per la formazione, a permessi retributivi aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale formazione deve prevedere un programma base di 32 ore.



**Articolo 50**

**PERMESSO RETRIBUITO - RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA**

(parte prima – punto IV - del CCN quadro sottoscritto il 10.07.1996 e D.Lgs.vo n.626/94)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 169/ AD ORE 170)

1. I rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.



**Articolo 51**  
**PERMESSO NON RETRIBUITO - GIUDICE ONORARIO O VICE PROCURATORE**  
**ONORARIO**

(Art. 20 del CCNL del 22.01.2004)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 808)

1. Il dipendente autorizzato dall'Ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o 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.
2. 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 contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art.14 del CCNL del 14.09.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



**Articolo 52**

**PERMESSO RETRIBUITO - GIUDICE POPOLARE ONORARIO - GIUDICE  
COMMISSIONE TRIBUTARIA.**

(Legge 24 marzo 1978, n.74, art.1 e Circolare P.C.M.n.8017 del 31.03.1988 - Nota  
Commissione Tributaria regionale per il Molise prot.n.3729 del 01.10.1996).

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 800/ AD ORE 810)

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



**Articolo 53**  
**PERMESSO RETRIBUITO - TESTIMONE IN GIUDIZIO**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 802/ AD ORE 804)

1. Le assenze effettuate dai dipendenti che vengono convocati per testimoniare in giudizi penali e civili sono da considerarsi, a tutti gli effetti, come assenza retribuita per la durata della testimonianza, compreso il tempo necessario per raggiungere il tribunale.
2. Nello stesso modo devono essere considerate anche le convocazioni per testimoniare in procedimenti civili nei quali il dipendente rappresenti la pubblica amministrazione.
3. Nel caso, invece, che la presenza in un processo civile sia dettata da necessità di tutelare interessi di carattere personale e quindi riguardi fatti estranei alla pubblica amministrazione, l'assenza dovrà essere effettuata facendo ricorso ad altri tipi di permessi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ferie, permesso a recupero, permesso per particolari motivi personali).



**Articolo 54**  
**ASSENZA INGIUSTIFICATA**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 410/ AD ORE 411)

1. Il dipendente che si assenta dal servizio senza dare giustificato motivo al Responsabile della struttura, contravvenendo in tal modo al disposto di cui al punto "e" dell'art.23 del C.C.N.L. del 6.7.1995, è soggetto alle sanzioni previste dagli art.24 e segg. del richiamato contratto; si applica, pertanto, quanto disposto dagli articoli 55 e 56 del decreto legislativo del 30.03.2001, n. 165 e dalla disciplina di cui alla deliberazione n. 158 del 20.11.2000.
2. L'assenza dal servizio sarà segnalata, per iscritto, dal Dirigente Responsabile della struttura al dipendente interessato e all'addetto alla rilevazione delle presenze per l'immissione del relativo codice.



**Articolo 55**  
**SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE**  
**FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI**  
(ARTT. 24 e 25, Comma 5, del C.C.N.L./06.07.95)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 813)

1. Al dipendente regionale che abbia compiuto particolari violazioni di doveri d'ufficio può essere comminata la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni con le procedure previste dal CCNL.



**Articolo 56**  
**SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**  
**RETRIBUZIONE AL 50%**  
(ART. 27 del C.C.N.L./6.7.95)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 803)

1. Il dipendente è sospeso dal servizio quando è colpito da una misura restrittiva della libertà personale con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di detenzione. Egli, inoltre, può essere sospeso dal servizio quando è sottoposto a procedimento penale.
  
2. In questi casi al dipendente spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione.



**Articolo 57**  
**SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**  
(ART.26 del C.C.N.L./6.7.95)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 814)

1. L'Amministrazione, nel corso di procedimento disciplinare a carico del dipendente, dispone l'allontanamento dal lavoro per un massimo di 30 giorni con conservazione della retribuzione.



**Articolo 58**  
**PERMESSO RETRIBUITO - VOLONTARIATO PER PUBBLICHE CALAMITA'**  
(Art. 10 D.P.R. 21.09.1994 N°613)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 393 – AD ORE 392)

1. I dipendenti regionali aderenti ad associazioni di volontariato, impiegati in attività di soccorso in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile o dalla competente Prefettura, hanno diritto ad un permesso retribuito per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno.
2. I dipendenti hanno diritto, inoltre, per le attività di simulazione, di emergenza, di formazione tecnico-pratica, preventivamente autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile, sulla base delle segnalazioni della competente Prefettura, ad un periodo di permesso retribuito non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno.
3. I permessi su citati dovranno essere debitamente documentati.



**Articolo 59**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - VOLONTARIATO**

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 394)

1. I dipendenti riconosciuti “volontari” ai sensi dell’art.31 della legge 26.02.1987, n.49 – ovvero coniugi di volontari – sono, a richiesta, collocati in aspettativa senza assegni per il periodo di volontariato prestato in paesi in via di sviluppo.
2. L’aspettativa concessa nei limiti quantitativi stabiliti dalla predetta norma, è computata per intero ai fini della progressione economica e giuridica di anzianità ed agli effetti previdenziali.
3. Ai dipendenti riconosciuti “cooperanti”, ai sensi della normativa richiamata, può essere concessa a discrezione dell’Ente l’aspettativa senza assegni senza i benefici di cui al comma 2.



**Articolo 60**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PERIODO DI PROVA PRESSO ALTRA**  
**AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**  
(Art.20 del C.C.N.L. del 14/09/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 397)

1. Il dipendente regionale vincitore di concorso pubblico presso altro Ente, ha diritto ad usufruire di un periodo di aspettativa senza assegni per l'espletamento del relativo periodo di prova. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione e, in caso di recesso di una delle parti, rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.



**Articolo 61**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - MOTIVI PERSONALI**  
(Art.11 del C.C.N.L. del 14/09/2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 401)

1. 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 o di famiglia, senza retribuzione, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, da fruirsi al massimo in due periodi.
2. Tale aspettativa riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile ai fini della progressione giuridica, economica e del trattamento di previdenza e quiescenza.



**Articolo 62**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - ESPLETAMENTO**  
**INCARICHI DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**

(Art.36 della L.R. n. 7/1997 come modificato dall'art.4 della L.R. n. 19 del 26.08.2002)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 396)

1. I dipendenti regionali possono essere incaricati per l'espletamento di funzioni dirigenziali, con contratto a tempo determinato, presso gli uffici delle Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo (art 19, comma 2, D.Lgs.vo n° 165/2001).
2. Per il periodo di durata del contratto i dipendenti regionali sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento di anzianità di servizio.



**Articolo 63**  
**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - CONIUGE ALL'ESTERO**  
(Art.13 del C.C.N.L. del 14.09.2000)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 395)

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può richiedere 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.
2. L'aspettativa concessa 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.



**Articolo 64**  
**CUMULO DI ASPETTATIVE**  
(Art.14 del C.C.N.L. del 14.09.2000)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla Legge n.151/2001.
2. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'Amministrazione.



**Articolo 65**

**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - INCOMPATIBILITA'**

(Legge 23.04.1981, n.154 e Sent. Corte Costituz.le 9-17 ottobre 1991)

(CODICE OROLOGIO A GIORNI 609)

1. Il dipendente regionale che intende candidarsi alla carica di Consigliere Regionale, è collocato in aspettativa senza assegni e, nel caso venga eletto, per tutta la durata del mandato, con diritto alla conservazione del posto.
2. Qualora il dipendente non venga eletto l'aspettativa cesserà e la struttura di appartenenza del dipendente dovrà comunicare alla struttura competente per il personale la data di rientro in servizio.



## **Articolo 66 MENSA E ASSENZE**

1. Il dipendente regionale potrà usufruire dei buoni mensa nei giorni di rientro obbligatori e nei giorni di rientro pomeridiani derivanti da disposizioni del Dirigente;
2. L'orario di servizio giornaliero che darà diritto alla fruizione dei buoni mensa non potrà essere inferiore alle 8 ore di cui almeno 2 pomeridiane.
3. La pausa per il pasto non può essere inferiore a 30 minuti.
4. Ai fini del computo dell'orario che dà diritto alla fruizione della mensa verranno sommate le ore di assenza di seguito riportate:
  - o) Corso di aggiornamento (art.64) sia a giorni che ad ore, codici 805 e 809;
  - p) Permesso retribuito – diritto allo studio (art.33) solo le assenze ad ore – codice 207;
  - q) Permesso retribuito giudice popolare onorario giudice commissione tributaria (art.34) solo le assenze ad ore- codice 810;
  - r) Permesso retribuito malattia (art.11) solo le assenze ad ore – codice 101;
  - s) Permesso retribuito per riscossione stipendio (art.5);
  - t) Permesso politico solo le assenze ad ore codici 603 (art.38); 605 (art.41); 608 (art.40);
  - u) Permesso retribuito portatori di handicap e assistenza portatori di handicap solo le assenze ad ore codici : 403 (art 53); 405, (art. 54); 407 ( art.51)
  - v) Permesso retribuito assemblee sindacali (art.48) solo ad ore, codici 503 e 504;
  - w) Permesso retribuito sindacale attività – trattative – convegni e congressi (art.46); solo assenze ad ore;
  - x) Permesso retribuito – testimone in giudizio (art.35) solo ad ore, codice 804.