

Permessi e congedi

CCNL

ENTI LOCALI

SANITÀ PUBBLICA

E LEGGI RELATIVE

Ferie e Festività

2

Il dipendente ha diritto per ciascun anno solare ad un periodo di ferie che, ai sensi del CCNL, è il seguente:

Dipendente con anzianità superiore a tre anni:

- ▶ **Orario di lavoro articolato su 5 gg:**
- ▶ **28 gg ferie + 4 fest. Sopp. = 32 gg**
- ▶ **Orario di lavoro articolato su 6 gg:**
- ▶ **32 gg ferie + 4 fest. Sopp. = 36 gg**

Dipendente con anzianità inferiore a tre anni

- ▶ **Orario di lavoro articolato su 5 gg**
- ▶ **26 gg ferie + 4 fest. Sopp. = 30 gg**
 - ▶ **Orario articolato su 6 gg**
- ▶ **30 gg ferie + 4 fest. Sopp. = 32 gg**

+ rischio radiologico contrattualmente previsto

Ferie e festività

- ▶ **Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è calcolata in proporzione ai 12 mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15gg è considerata a tutti gli effetti come mese intero.**
- ▶ **Le ferie, di norma, devono essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno in corso. Solo per motivate esigenze di carattere personale o di servizio, possono essere fruito entro aprile o giugno dell'anno successivo.**
- ▶ **Le ferie possono essere frazionate in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio e della programmazione.**
 - ▶ **Sono comunque assicurate, se richieste e se possibile:**
- ▶ **2 settimane continuative nel periodo 1 giugno 30 settembre – CCNL enti locali**
- ▶ **15 giorni continuativi nel periodo 1 giugno 30 settembre – CCNL sanità**

Ferie e festività

- ▶ La malattia intervenuta durante le ferie e protrattasi per più di 3 gg, o il ricovero ospedaliero, sospendono il decorso di esse.
- ▶ Durante l'assenza per maternità obbligatoria o malattia, si maturano comunque le ferie. Durante la facoltativa no.
- ▶ In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie possono essere retribuite.

Ferie e festività

- ▶ In caso di part time:

Orizzontale:

- ▶ Il numero di gg di ferie e di permessi è uguale a quello previsto per i dipendenti a tempo pieno.

Verticale:

- ▶ Nel caso di part time verticale il numero di gg di ferie e di permessi è proporzionale al numero di giorni lavorati

Ferie e festività

- ▶ In caso di trasformazione a part time in corso d'anno si applicano le seguenti regole:
 - ▶ **Orizzontale:**
- ▶ Il numero di gg di ferie e di permessi è uguale a quello previsto per i dipendenti a tempo pieno.
 - ▶ **Verticale:**
- ▶ si sommano le giornate maturate a tempo pieno a quelle maturate a part time. Per maggiore correttezza di calcolo occorrerebbe smaltire le ferie precedenti prima dell'inizio del part time.

Ferie e festività

7

a cura di Giulio Pennacchia

CISL FP Bergamo

- ▶ **Calcolo ferie e festività tempo pieno e part-time verticale:**
- ▶ **Tempo pieno su 5gg settimanali :**
 - $28 : 12 = 2,33 =$ coeffic. mensile**
 - $2,33:22 = 0,105 =$ frazione di ferie per ogni giorno lavorativo**
 - $22 \times 12 = 264$ gg annuali**
- ▶ **$264 \times 0,105 = 28$**
- ▶ **Part time di 24 ore su 4 gg settimanali:**
- ▶ **$28 : 12 = 2,33$**
- ▶ **18 (giorni mese) $\times 12 = 216$**
- ▶ **$0,105 \times 216 = 22.68 > 23$ (giorni ferie annue spettanti)**

Festività nazionali infrasettimanali

- ▶ L'attività prestata in giornata festiva infrasettimanale dà diritto, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o al pagamento del compenso per lavoro straordinario, ee.ll. 17,40 € o straordinario festivo CCNLsanità.
- ▶ L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo dà diritto a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o al pagamento del compenso per lavoro straordinario 15% CCNL ee.ll. (vedasi sentenze per turnisti)
- ▶ 50% in caso di rientro il giorno di riposo settimanale e recupero

Santo Patrono

- ▶ La ricorrenza del Santo Patrono è considerata giorno festivo, purché ricadente in giorno lavorativo.
- ▶ In relazione alla diversa dislocazione territoriale delle strutture e dei presidi dell'azienda, è riconosciuta quale ricorrenza del S.P, quella dov'è ubicata la sede di assegnazione del dipendente.

Permessi retribuiti

10

- ▶ **Personale a tempo indeterminato:**
- ▶ - **8 gg** l'anno per aggiornamento facoltativo connesso all'attività di servizio – CCNL sanità-, o per partecipazione a concorsi od esami, e limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – sanità – enti locali. Enti locali, 1% monte salari, anche da trasformare in ore retribuite per aggiornamento del personale
- ▶ **150 ore** per diritto allo studio, spettanti al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.
- ▶ - **3 gg consecutivi** per evento, in caso di lutto: coniuge, convivente, e di parenti entro il 2° grado - genitori – figli – fratelli - nipoti (se figli dei propri figli) – nonni – suoceri, generi e nuore. Sono gg non lavorativi. (non assorbono cioè eventuali riposi, ferie, recuperi, ecc.) Sono da fruire entro una settimana dall'evento luttuoso. Compresa la nascita di figli-
- ▶ **3 gg** all'anno per motivi personali e familiari debitamente documentati. Da regolare nella fattispecie dal CCDI o CCIA.
- ▶ **3 gg** all'anno per gravi motivi personali e familiari debitamente documentati. 53/2000
- ▶ **15 gg** consecutivi in caso di matrimonio.

Legge 104

11

Per i dipendenti in condizione di handicap riconosciuto dall'apposita commissione medica:

▶ **3 giorni al mese**

oppure

▶ **2 ore al giorno se l'orario è pari o superiore le 6 ore giornaliere**

▶ **1 ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere**

oppure

Per assistere un parente entro il 2° grado, portatore di handicap riconosciuto dall'apposita commissione medica:

▶ **3 giorni al mese non cumulabili.**

▶ **oppure 18 o più ore mensili**

Personale a tempo determinato

Permessi non retribuiti:

- ▶ 10 gg all'anno CCNL Sanità
- ▶ 15 gg all'anno CCNL Enti Locali

Permessi retribuiti:

- ▶ 15 gg consecutivi in caso di matrimonio
- ▶ 3 gg lavorativi all'anno in caso di decesso o grave infermità di un parente entro il 2° grado, o del convivente, purché risulti la stabile convivenza 53/2000.

Permessi personale a part time:

13

a cura di Giulio Pennacchia

CISL FP Bergamo

- ▶ **Part time orizzontale:**
- ▶ Spettano gli stessi giorni del personale a tempo pieno

- ▶ **Part time verticale:**
- ▶ Spettano in proporzione ai giorni lavorati

Assenze diverse considerate servizio prestato

- ▶ Svolgimento di funzioni elettorali (commissario, scrutatore, presidente ecc.)
- ▶ Donazione sangue o midollo osseo
- ▶ Comparizione quale giudice popolare
- ▶ Altre previste per legge

Permessi brevi

15

36 ore annue

- ▶ Non può superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero.
- ▶ Da recuperare entro il mese successivo
- ▶ In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Aspettative

16

- ▶ **12 mesi** frazionabili nel triennio – facoltà dell'azienda.
Al rientro occorre aspettare 4 mesi per la concessione di una seconda aspettativa.
- ▶ **11 mesi** per motivi di studio, ai sensi della 53-2000
- ▶ **2 anni** – una volta nella vita lavorativa - , anche frazionabili, per gravi e documentati motivi personali o familiari – art. 4 legge 53/2000
- ▶ **2 anni** retribuiti per assistenza a soggetto disabile minore. L . 151.
Estendibile anche per coniuge e genitore se conviventi.
- ▶ **Per tutto il periodo di prova presso la stessa o altra azienda. Sanità – CCNL Enti Locali**
- ▶ **Per tutta la durata dell'incarico a tempo determinato presso stessa o altra azienda – CCNL sanità**

Venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione l'azienda può chiedere il rientro in servizio. Parimenti il lavoratore.

Assenze per malattia

17

- ▶ **9 mesi al 100%**
- ▶ **3 mesi al 90%**
- ▶ **6 mesi al 50%**
- ▶ Computo nei tre anni precedenti dalla data dell'ultimo certificato.
- ▶ Sono esclusi da tale computo i giorni di ricovero ospedaliero per terapie salvavita.
- ▶ Dopo tale periodo, al dipendente che lo richieda, può essere concesso un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni sino ad un massimo di 18 mesi.
- ▶ L'azienda o il lavoratore possono richiedere visita per idoneità.

Assenze per malattia

18

a cura di Giulio Pennacchia

CISL FP Bergamo

- ▶ Il certificato deve essere consegnato entro il 3° giorno di assenza.
- ▶ Deve indicare la dimora, se diversa da quella abituale.
- ▶ Si ha l'obbligo di farsi trovare al domicilio dalle:
 - ❖ **dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 (privato ex ipab)**
 - ❖ **dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 (pubblico)**
- ▶ Qualora il dipendente risulti assente senza avvisare l'azienda, e/o non si presenti alla visita ambulatoriale, o qualora non venga confermata la diagnosi, verranno operate decurtazioni ai sensi di legge, sino ad un massimo di 10 gg.

Assenze per maternità

19

Permessi per lavoratrici gestanti:

- ▶ Spettano permessi per l'effettuazione di esami clinici o visite specialistiche, debitamente documentate.

Astensione obbligatoria:

- ▶ 5 mesi al 100% della retribuzione: 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, salvo attività ritenute gravose, in tal caso 3 mesi prima e 2 mesi dopo oppure, per particolari attività 1 mese prima e 4 mesi dopo.
- ▶ Sempre nel caso di attività gravose, individuate dalla Legge e dall'azienda, è possibile ottenere il 100% sino al 7 mese del bambino.

Assenze per maternità

20

Parto prematuro:

- ▶ Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti saranno aggiunti al periodo post partum.

Adozione:

- ▶ In caso di adozione o di affidamento pre adottivo, la lavoratrice, o in alternativa il lavoratore, può avvalersi dell'astensione obbligatoria dal lavoro durante i primi 3 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia. Anche se il minore ha superato i 6 anni di età e sino al compimento del 12 anno

Congedi dei genitori

Congedo parentale

Ne hanno diritto:

- ▶ Lavoratrici e lavoratori a tempo indeterminato e determinato – nei casi previsti per legge.
- ▶ Può essere fruita anche se l'altro genitore non ne ha diritto perché non lavora.

Assenze previste:

- ▶ - nei primi 12 anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro.
- ▶ I congedi non possono eccedere il limite complessivo di 10 mesi
- ▶ - alla madre dopo il congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.
- ▶ - al padre lavoratore per un periodo di 6 mesi elevabile a 7 nel caso in cui non si sia astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi. Elevando il congedo complessivo a 11 mesi.
- ▶ Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato è di 10 mesi.
- ▶ sono fruibili con un preavviso di 15 gg

Congedi dei genitori

Congedo parentale

Trattamento economico:

- ▶ Sino al 6° anno di età, il 1° mese dopo l'obbligatoria al 100% e 5 mesi al 30 % della retribuzione.
- ▶ Dopo il 6° anno e sino all'12°, 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Riposi per allattamento:

- ▶ Possono fruirne lavoratrici e lavoratori
- ▶ I padri quando:
- ▶ I figli gli sono affidati
- ▶ In alternativa alla madre che non ne fruisca
- ▶ Nel caso in cui la madre non lavori.
- ▶ Due ore al giorno se l'orario è uguale o superiore a 6 ore
- ▶ Un ora nel caso sia inferiore
- ▶ Nel caso di parto plurimo le ore si raddoppiano.

Malattia del bambino

23

Sino a 3 anni:

- ▶ Illimitatamente, dietro presentazione di idonea certificazione.
- ▶ Primi 30 gg per ogni anno e sino al terzo, dietro presentazione di certificazione medica attestante una patologia in atto, retribuzione del 100% CCNL sanità – enti locali. Entrambi i genitori lavoratori pubblici, 30 gg complessivamente.

Dopo i tre anni:

- ▶ e sino all'ottavo anno, 5 gg all'anno.
- ▶ + 3 gg di articolo 21

Esenzione dai turni notturni

24

Divieto di lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza e sino all'anno del minore.

Facoltà della lavoratrice di essere esclusa dal lavoro notturno nel caso di:

- ▶ Madre di un figlio di età inferiore a tre anni
- ▶ Unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore a 12 anni
- ▶ Lavoratrice che abbia a proprio carico un soggetto disabile- 104