

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
II Reparto – Div. 5[^] - Sez. 2[^]
Viale dell'Università, 4 – 00185 ROMA

Prot.n.

Roma, li

INDIRIZZI IN ALLEGATO

OGGETTO: Assenze comportanti decurtazione o mancata corresponsione degli assegni di servizio.

Seguito circolare di Persociv-2°Reparto-5[^]Divisione-2[^]Sezione- n. C5/67 del 2.11.2000
“ “ “ “ “ “ n. C5/2 “ 11.01.2001
“ “ “ “ “ “ n. C5/17 “ 7.02.2001

PREMESSA

Con la presente si procede all'aggiornamento delle direttive impartite con le circolari a seguito in base alle innovazioni normative rivenienti dal d.lgs 26.3.2001, n.151 (Suppl. ord. alla G.U. n.96 del 26.4.2001-Serie generale) e dal CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 (Suppl. ord. alla G.U. n.142 del 21.6.2001- Serie generale).

Per ognuna delle fattispecie in oggetto si delineano distintamente la normativa, comprensiva della sua applicazione nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale, la documentazione a corredo e la modulistica da utilizzare.

./.

ASSENZA PER MALATTIA

NORMATIVA

Triennio di comportamento

Com'è noto, ai sensi dell'art.21 – 1° e 2° comma – del CCNL del 16.5.1995, il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi con il seguente trattamento economico e contributivo:

- a) retribuzione intera per i primi 9 mesi;
- b) 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi;
- c) 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi.

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso nella sua decorrenza iniziale e giusta esemplificazione contenuta nel CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, tabella "B" riguardante "Assenze per malattia nel rapporto di lavoro a tempo determinato" applicabile per analogia anche al rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Superato il suddetto periodo di 18 mesi, al lavoratore che ne faccia richiesta, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza retribuzione e riconoscimento di anzianità.

Eccezioni al computo delle malattie nel triennio di comportamento

Art. 21 – comma 7bis – del CCNL del 16.5.1995 introdotto dall'art.6 - 1° comma – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, ai fini del computo della malattia nel triennio di comportamento: " In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day -hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto, in ogni caso, all'intera retribuzione prevista dal 7° comma, lett. a) dell'art.21 CCNL del 16.5.1995".

Art. 21 – comma 7ter – del CCNL del 16.5.1995 introdotto dall'art.6 - 1° comma - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001: "ai fini del computo della malattia nel triennio di comportamento, non si considerano i giorni di assenza per cure termali richieste dallo stato di grave invalidità per mutilati o invalidi di guerra o per servizio la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I^ alla V^ della tabella A di cui al d.lgs 834/81 e la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata. In tali giornate il dipendente ha diritto, in ogni caso, all'intera retribuzione prevista dal 7° comma, lett. a) dell'art.21 del CCNL del 16.5.1995".

Art.22 – comma 1 – CCNL del 16.5.1995: "in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto con l'intera retribuzione, fino a completa guarigione clinica".

Eccezione al trattamento economico ridotto nel triennio di comparto

Art.22 – comma 2 – del CCNL del 16.5.1995: “se l’assenza per malattia è dovuta ad infermità dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l’intera retribuzione per tutto il triennio di comparto”.

Eccezioni al triennio

In base all’art.11 – 1° comma – lett. a) CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, i lavoratori nei cui confronti sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla conservazione del posto per l’intera durata del progetto di recupero, con il seguente trattamento economico e contributivo previsto dall’art.21 – comma 7 – del CCNL del 16.5.1995:

- a) retribuzione intera per i primi 9 mesi;
- b) 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi;
- c) 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi;
- d) senza retribuzione per i periodi eccedenti i 18 mesi.

Il periodo di assenza di cui alla lett. a), non interrompe la maturazione dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti.

I periodi di assenza di cui alle lettere b) e c) non interrompono la maturazione dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, salva la copertura contributiva ai sensi delle vigenti disposizioni.

I periodi di assenza di cui alla lett. d) interrompono la maturazione dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

In base all’art.12 - 1° comma - lett. a) CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, i lavoratori nei cui confronti sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla conservazione del posto per l’intera durata del progetto di recupero, con il trattamento economico e contributivo di cui sopra.

Personale in part-time

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di assenza per malattia nel triennio di cui all’art.21 – commi 1 e 2 - del CCNL del 16.5.1995 pari a quello dei lavoratori a tempo pieno con il trattamento economico di cui al comma 7 di detto articolo riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa (art. 23 - comma 12 - del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 e art. 4 d.lgs 25.2.2000, n.61).

Per il personale in part-time verticale i periodi di assenza per malattia nel sopracitato triennio, ivi compresi i sabati non lavorativi e le domeniche intermedi tra due periodi di malattia non intervallati da ripresa lavorativa, sono ridotti in proporzione alla prestazione lavorativa prevista e si computano solo durante il periodo previsto per tale prestazione ed il relativo trattamento economico è

commisurato alla durata della prestazione giornaliera (art. 23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale in base all'art.22, comma 2, lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni soprariportate combinate fra di loro.

^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO DELL'ASSENZA PER MALATTIA

- certificati medici di parte;
- certificati di parte relativi ad accertamenti sanitari o visite specialistiche corredati, al fine di stabilire che essi non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di servizio, da attestazione della struttura interessata circa l'orario ambulatoriale effettuato o, nel caso tale orario sia a conoscenza del dipendente, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, sotto la sua personale responsabilità, ai sensi degli artt. 47 e 48 d.p.r. 28.12.2000, n.445, attestante la stessa circostanza;
- verbali di visita fiscale delle competenti ASL;
- verbali di idoneità al servizio delle competenti CMO per le assenze per malattia superiori a 30 giorni consecutivi;
- eventuali verbali di riconoscimento di malattia come dipendenti da causa di servizio;
- eventuali verbali di temporanea o permanente inidoneità al profilo professionale di appartenenza o al servizio delle competenti CMO.

La succitata documentazione sanitaria deve pervenire alla scrivente solamente da parte degli Enti di servizio del personale interessato, ai quali dovranno fare esclusivo riferimento gli Organi sanitari militari.

Si invitano, pertanto, i predetti Organi sanitari militari di non inviare direttamente alla scrivente la documentazione di loro pertinenza.

Altra documentazione:

- eventuale istanza del dipendente interessato intesa ad ottenere l'ulteriore periodo di assenza per malattia oltre i primi 18 mesi, ai sensi dell'art.21 – 2° comma – del CCNL del 16.5.1995;
- eventuale istanza del dipendente interessato intesa a rinunciare al cambio di qualifica, in caso di giudizio di permanente inidoneità al solo profilo professionale di appartenenza;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

N.B.: si richiama l'attenzione sulla circostanza che nessuna segnalazione va inviata alla Scrivente circa la mancata emissione di atti dispositivi a scadenza mensile.

MODULISTICA DA UTILIZZARE

All. n.1	-	assenza per malattia nei primi 18 mesi per il personale a tempo pieno
All. n.1.1	-	“ “ “ “ “ “ in part-time orizzontale
All. n.1.2	-	“ “ “ “ “ “ verticale
All. n.1.3	-	“ “ “ “ “ “ misto oriz/vert.
All. n.2	-	assenza per malattia oltre i 18 mesi per il personale a tempo pieno
All. n.2.1	-	“ “ “ “ “ “ in part-time orizzontale
All. n.2.2	-	“ “ “ “ “ “ verticale
All. n.2.3	-	“ “ “ “ “ “ misto oriz/vert.

Per tutte le fattispecie allegare l'annesso al fac-simile relativo all'informativa ex art.10 legge 675/96.

ASPETTATIVA PER MANDATO AMMINISTRATIVO

NORMATIVA

Gli amministratori locali, di cui all'art.77 – comma 2 – del d.lgs. del 18.8.2000, n.267, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova (art.81 del d.lgs 18.8.2000, n.267).

Personale in part-time

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad usufruire dell'aspettativa per la durata del mandato amministrativo (art.4 del d.lgs. 25.5.2000, n.61 e art.23 - comma 12 - del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.12001).

I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad usufruire dell'aspettativa per la durata del mandato amministrativo e la stessa si computa solo durante il periodo previsto per la prestazione lavorativa (art.4 del d.lgs 25.2.2000, n.61 e art.23 - comma 12 - del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art.22, comma 2, lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, valgono le stesse indicazioni sopra riportate fra loro combinate.

^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente;
- documentazione probatoria;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE:

- | | | |
|------------|---|---|
| All. n.3 | - | aspettativa per mandato amm/vo per il personale a tempo pieno |
| All. n.3.1 | - | “ “ “ per il personale in part-time orizzontale |
| All. n.3.2 | - | “ “ “ “ verticale |
| All. n.3.3 | - | “ “ “ “ misto oriz-vert. |

Per tutte le fattispecie allegare l'annesso fac-simile relativo all'informativa ex art.10 legge 675/96.

CONGEDO PARENTALE

NORMATIVA

Nei primi tre anni di vita del bambino

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi (art. 34 - commi 1 e 4 - d.lgs. 151/2001).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa (artt. 34 - comma 5 e 35 - commi 1, 3 e 4 - d.lgs. 151/2001).

Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose e dannose per la salute (art.10 - comma 2 - lettera c) del C.C.N.I. del C.C.N.L. del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001.

I periodi di congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi (sabati, domeniche e festività infrasettimanali) che ricadano 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 del dipendente (art.10 – comma 2 – lett.e) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001.

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata del congedo parentale. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa (artt. 23 - comma 12 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 e 60 d.lgs 151/2001).

In presenza di part-time verticale il congedo parentale spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art.22, comma 2, lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, valgono le stesse indicazioni soprariportate fra loro combinate.

Dai tre agli otto anni di vita del bambino e comunque per i restanti quattro/cinque mesi eccedenti il sesto.

Per i periodi di congedo parentale dai tre agli otto anni di vita del bambino e per i restanti quattro/cinque mesi eccedenti il sesto non è dovuta alcuna retribuzione (art.34 – commi 1 e 3 – d.lgs 151/2001).

Detti periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa (artt.34 - comma 5 - e 35 – commi 3 e 4 – d.lgs 151/2001).

Personale in part-time

La lavoratrice ed il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata del congedo parentale (artt. 23 – comma 12 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 e 60 d.lgs.151/2001).

In presenza di part-time verticale il congedo parentale spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi (art.23 - comma11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art.22 – comma 2 – lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999, sottoscritto il 16.5.2001, valgono le stesse indicazioni sopra riportate fra loro combinate.

Congedo parentale dai tre agli otto anni di vita del bambino e comunque per i restanti quattro/cinque mesi eccedenti il sesto nel caso in cui il reddito individuale del dipendente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per i periodi di congedo parentale dai tre agli otto anni di vita del bambino e comunque per i restanti quattro/cinque mesi eccedenti il sesto è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento economico minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

I suddetti periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa (artt.34 – commi 3, 4 e 5 - e 35 – commi 3 e 4 – d.lgs 151/2001).

Personale in part-time

La lavoratrice ed il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata del congedo parentale (artt.23 – comma 12 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 e 60 d.lgs. 151/2001).

In presenza di part-time verticale il congedo parentale spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera (art.23 – comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale in base all'art.22 – comma 2 -, lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, valgono le stesse indicazioni sopra riportate combinate fra loro.

^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente, da presentarsi nei termini previsti dall'art.10 lett. f) e g) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 del d.p.r. 28.12.2000, n.445;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- All. n. 4 - congedo parentale nei primi tre anni di vita del bambino per il personale a tempo pieno
- All. n. 4.1 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time orizzontale
- All. n. 4.2 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time verticale
- All. n. 4.3 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time misto oriz/vert.
- All. n.5 - congedo parentale dai tre agli otto anni di vita del bambino per il personale a tempo pieno
- All. n.5.1 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-Time orizzontale
- All. n.5.2 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time verticale
- All. n.5.3 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time misto oriz/vert.
- All. n. 6 - cong. Par. dai tre anni agli otto anni di vita del bambino e comunque per i restanti quattro/cinque mesi eccedenti il sesto, in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione per il personale a tempo pieno
- All. n. 6.1 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time orizzontale
- All. n. 6.2 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time verticale
- All. n. 6.3 - “ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time misto oriz/vert.

Per tutte le fattispecie allegare l'annesso fac-simile relativo alla dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà ai sensi degli artt.46, 47 e 48 del D.P.R. 445/2000.

./.

CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Nei primi tre anni di vita del bambino

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita, fruibili anche in modo frazionato, che non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Per tali assenze spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute (art.10 – comma 2 – lett. d) CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alla malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, senza diritto ad alcuna retribuzione (art.47 – comma 1 – d.lgs 151/2001).

I suddetti periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa (art.48 – comma 1 –, art.49 – commi 1 e 3 - e art.35 - commi 3 e 4- d.lgs 151/2001).

I periodi di congedo per la malattia del figlio, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi (sabato, domeniche e festività infrasettimanali) 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 del lavoratore o della lavoratrice (art.10 – comma 2 – lett. e) CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata del congedo per la malattia del figlio, ai sensi dell'art. 47 d.lgs. 151/2001.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione giornaliera (artt. 60 d.lgs. 151/2001 e 23 - comma 12 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

In presenza di part-time verticale il congedo per malattia del figlio spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art.22 - comma 2 - lett. a) del CCNI del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni sopra riportate fra loro combinate.

Congedo per la malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (5 giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore).

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto ad astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni (art.47 - comma 2 - d.lgs 151/2001).

I suddetti periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità e sono coperti da contribuzione figurativa (art.48 – comma 1, art. 49 – comma 3, art. 35 – commi 3 e 4 d.lgs. 151/2001).

Personale in part-time

La lavoratrice ed il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata del congedo per malattia del figlio ai sensi dell'art.47 d.lgs. 151/2001 (artt.60 d.lgs. 151/2001 e 23 - comma 12 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

In presenza di part-time verticale il congedo per malattia del figlio spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale in base all'art.22 – comma 2 – lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni sopra riportate combinate fra loro.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente;
-
- certificato medico relativo alla malattia del bambino rilasciato dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 del d.p.r. 28.12.2000, n.445;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

All. n. 7	-	congedo per malattia nei primi tre anni di vita del bambino per il personale a tempo pieno
All. n. 7.1	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time orizzontale
All. n. 7.2	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time verticale
All. n. 7.3	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time misto oriz/vert.
All. n.8	-	congedo per la malattia dai tre agli otto anni di vita del bambino per il personale a tempo pieno
All. n.8.1	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time orizzontale
All. n.8.2	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time verticale
All. n.8.3	-	“ “ “ “ “ “ “ per il personale in part-time misto oriz/vert.

Per tutte le fattispecie allegare gli annessi fac-simile relativi alla dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli artt.46, 47 e 48 del d.p.r. 445/2000, e all'informativa ai sensi dell'art.10 della legge 675/96.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER I GENITORI DI BAMBINI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ DI CUI AL 3° COMMA DELL'ART.3 DELLA LEGGE 104/92 NON RICOVERATI A TEMPO PIENO PRESSO STRUTTURE SPECIALIZZATE

NORMATIVA

Per tutto il periodo del prolungamento del congedo parentale previsto dall'art.33 del d.lgs 151/2001 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Il suddetto periodo di prolungamento è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità ed è coperto da contribuzione figurativa (artt.34 – commi 1,2, e 5; 35 - commi 1,3 e 4 - d.lgs.151/2001).

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata del prolungamento del congedo parentale, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 151/2001.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

(artt. 23 - comma 12 - CCNI. del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 e 60 d.lgs 151/2001).

In presenza di part-time verticale il prolungamento del congedo parentale spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art.22 - comma 2 - lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni sopra riportate fra loro combinate.

^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente, da presentarsi nei termini previsti dall'art.10 del CCNI, lettere f) e g) del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001;
- verbale della speciale commissione medica ASL relativo all'accertamento dell'handicap in situazione di gravità del figlio;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli artt.46, 47 e 48 d.p.r. 28.12.2000, n.445;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- | | | | | | | |
|-------------|---|--|---|---|---|--|
| All. n. 9 | - | prolungamento del congedo parentale per il personale a tempo pieno | | | | |
| All. n. 9.1 | - | “ | “ | “ | per il personale in part-time orizzontale | |
| All. n. 9.2 | - | “ | “ | “ | “ “ verticale | |
| All. n. 9.3 | - | “ | “ | “ | “ “ misto oriz-vert. | |

Per tutte le fattispecie allegare gli annessi fac-simile relativi alla dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà ai sensi degli artt.46, 47 e 48 del d.p.r. 445/2000 e dell'informativa ai sensi della legge 675/96.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

NORMATIVA

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30.11.1989, n.398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso, o della borsa.

Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia di cui all'art.7 CCNI del 16.5.2001 (per esigenze personali o di famiglia, per assistenza ai figli fino al 6° anno di età e quella di cui al comma 8 – lett. c) dell'art. 7 CCNI del 16.5.2001 ivi compreso il congedo ai sensi dell'art.42 – 5° comma – del d.lgs. 151/2001) ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e dell'aspettativa di cui al precedente comma, per poter usufruire della quale occorre un periodo di almeno sei mesi di servizio attivo intendendosi per tale la effettiva attività lavorativa (art 8 - commi 2 e 5 - del CCNI del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Il suddetto periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza (art 2 - comma 2 – della legge 476/84 e art 6 – comma 7 – della legge 398/89).

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dell'aspettativa per motivi di studio ex legge 476/84 e legge 398/89 (art.4 –1° comma – d.lgs. 61/2000 e art.23 – comma 12 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time verticale l'aspettativa per motivi di studio ex legge 476/84 e legge 398/89, compreso l'intervallo di sei mesi di servizio attivo, compete in misura proporzionale alla ridotta entità della prestazione lavorativa e si computa solo durante il periodo previsto per tale prestazione (art.23 – comma 11 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art. 22 – comma 2 – lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni sopra riportate tra loro combinate.

^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente;
- documentazione probatoria relativa al corso di dottorato di ricerca ovvero alla borsa di studio;

- comunicazione dell'Ente relativa all'intervallo di almeno 6 mesi di servizio attivo dall'ultima aspettativa di cui all'art.8 – comma 5 – del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, ivi compreso il congedo ai sensi dell'art.42 – 5° comma – del d.lgs. 151/2001;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

All. n. 10	-	Aspettativa per motivi di studio per il personale a tempo pieno
All. n. 10.1	-	“ “ “ per il personale in part-time orizzontale
All. n. 10.2	-	“ “ “ “ verticale al 50%
All. n. 10.3	-	“ “ “ “ misto oriz-vert.

ASPETTATIVA PER ESIGENZE PERSONALI O DI FAMIGLIA

NORMATIVA

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 e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi (per esigenze personali o di famiglia, per l'assistenza ai figli fino al 6° anno di età), dell'aspettativa, per motivi diversi, ai sensi del comma 8, lett. c) dell'art. 7 CCNI del 16.5.2001 ivi compreso il congedo ai sensi dell'art. 42 – 5° comma – del d.lgs. 151/2001 e delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b) dell'art.7 del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, intendendosi per tale la effettiva attività lavorativa.

Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995.

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età (che secondo la novella normativa contrattuale del 16.5.2001 è ricompresa nella generale aspettativa per esigenze personali o di famiglia di cui al comma 1 dell'art.7 del CCNI del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001), tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento

pensionistico, ai sensi dell'art. 1 – comma 40 – lett. a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti (art.7 – commi 1, 2, 3, 4 e 5 – del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

La sopra citata disciplina sostituisce, a decorrere dal 17.5.2001, data di applicazione del CCNI del 16.5.2001, quella contenuta nell'art.22 quinquies del CCNI del 22.10.1997 e pertanto da tale data essa si applica integralmente ex novo.

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata dell'aspettativa per esigenze personali o di famiglia ex art. 7 CCNI del CCNL del 16/2/1999 sottoscritto il 16/5/2001 (art.4 d.lgs. 61/2000 e art.23 – comma 12 – CCNI del CCNL del 16/2/1999 sottoscritto il 16/5/2001).

Per il personale in part-time verticale l'aspettativa per esigenze personali o di famiglia ex art.7 CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, compreso l'intervallo di 4 mesi di servizio attivo, compete in misura proporzionale alla ridotta entità della prestazione lavorativa e si computa solo durante il periodo previsto per tale prestazione (art.23 – comma 11 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale in base all'art. 22 – comma 2 – lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le stesse indicazioni sopra riportate tra loro combinate.

^^^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza motivata del dipendente;
- documentazione giustificativa a corredo per le aspettative per esigenze personali o familiari;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 del d.p.r. 445/2000 per l'aspettativa per l'assistenza e l'educazione ai figli fino al 6° anno di età.
- comunicazione dell'Ente relativa all'intervallo di 4 mesi di servizio attivo dall'ultima aspettativa di cui all'art.7 – comma 2 e comma 8 – lett. c) per motivi diversi, ivi compreso il congedo ai sensi dell'art.42 – 5° comma – del d.lgs. 151/2001, del CCNI del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001;
- oppure comunicazione dell'Ente che l'interessato non ha fruito di alcuna delle aspettative sopracitate;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- | | | |
|--------------|---|---|
| All. n. 11 | - | aspettativa per esigenze personali o di famiglia per il personale a tempo pieno |
| All. n. 11.1 | - | “ “ “ per il personale in part-time orizzontale |
| All. n. 11.2 | - | “ “ “ “ verticale |

./.

All. n. 11.3 - “ “ “ “ misto oriz-vert.

Per tutte le fattispecie allegare l'annesso fac-simile relativo all'informativa di cui all'art.10 della legge 675/96.

All. n.12 - aspettativa per l'assistenza e l'educazione ai figli fino al 6° anno di età per il personale a tempo pieno
All. n.12.1 - “ “ “ per il personale in part-time orizzontale
All. n.12.2 - “ “ “ “ verticale
All. n.12.3 - “ “ “ “ misto oriz/vert.

Per tutte le fattispecie allegare gli annessi fac-simile relativi alla dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 del d.p.r. 445/2000.

ASPETTATIVA PER I GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA INDIVIDUATI AI SENSI DELL'ART.4 – COMMI 2 E 4 – DELLA LEGGE 53/2000 DAL REGOLAMENTO INTERMINISTERIALE DEL 21 LUGLIO 2000 N.278 (Pubblicato sulla G.U. dell'11.1.2000 - Serie Generale 238).

NORMATIVA

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art.4 - commi 2 e 4 - della legge 53/2000 – dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278, pubblicato sulla G.U. dell'11.8.2000, Serie Generale n.238.

Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 dell'art.7 CCNI del CCNL 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 se utilizzata allo stesso titolo (art.7 – comma 8 – lett. c) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

In merito a tale ultimo disposto normativo si specifica quanto segue:

- per stesso titolo deve intendersi “stesso motivo”;
- l'aspettativa “de qua” può essere cumulata, anche per intero, con quella di cui al comma 1 dell'art.7 sopracitato, qualora usufruita in base allo “stesso motivo”;
- non occorre in caso di “stesso motivo” l'intervallo di mesi 4 di servizio attivo.

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata dell'aspettativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati ai sensi dell'art.4 – commi 2 e 4 – della legge 53/2000 – dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000 n.278, pubblicato sulla G.U. dell'11.10.2000, Serie Generale n. 238 (art.4 d.lgs. 61/2000 e art.23 – comma 12 – CCNI del CCNL del 16/2/1999 sottoscritto il 16/5/2001).

Per il personale in part-time verticale l'aspettativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati ai sensi dell'art. 4 – commi 2 e 4 - della legge 53/2000 del Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278, pubblicato sulla G.U. dell'11.10.2000, Serie Generale n.238, compete in misura proporzionale alla ridotta entità della prestazione lavorativa e si computa solo durante il periodo previsto per tale prestazione (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale, in base all'art. 22 – comma 2 – lett. a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 valgono le indicazioni sopra riportate tra loro combinate.

^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza motivata del dipendente;
- documentazione giustificativa e probatoria;
- comunicazione dell'Ente relativa all'intervallo di 4 mesi di servizio attivo dall'ultima aspettativa di cui all'art.7 – comma 2 – del CCNI del C.C.N.L. del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 nel caso in cui il dipendente abbia usufruito di precedente aspettativa ai sensi del comma 1 del citato art.7 per motivi diversi da quelli dell'aspettativa de qua e/o del comma 5 ivi compreso il congedo ai sensi dell'art. 42 – 5° comma – del d.lgs. 151/2001 e/o comma 8 lett. a) e b) dello stesso articolo oppure comunicazione dell'Ente che l'interessato non ha fruito di alcuna delle aspettative sopracitate;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- | | | | |
|--------------|---|--|---|
| All. n. 13 | - | aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia individuati ai sensi dell'art.4 – commi 2 e 4 – della legge 53/2000 dal regolamento interministeriale del 21.7.2000, n.278, | per il personale a tempo pieno |
| All. n. 13.1 | - | “ “ “ | per il personale in part-time orizzontale |
| All. n. 13.2 | - | “ “ “ | “ verticale |
| All. n. 13.3 | - | “ “ “ | “ misto oriz-vert. |

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

NORMATIVA

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso le Amministrazioni del Comparto, possono essere concessi, salvo comprovate esigenze di servizio, congedi per la formazione per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa e nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sulla base della consistenza del personale stesso al 31 dicembre di ciascun anno.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione.

Per la concessione dei congedi in argomento, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza 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 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la succitata fase di preavviso, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

Durante il periodo di congedo per la formazione del dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278, pubblicato nella G.U. dell'11.10.2000, Serie Generale n.238, intervenuta durante il periodo di congedo, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo. In tal caso, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL del 16.5.1995.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per le esigenze organizzative dell'ufficio o per grave e documentata infermità può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo relativo al congedo per la formazione, ovvero al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria (artt.5 della legge 8.3.2000, n.53 e 14 del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Personale in part-time

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti di un

dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata del congedo per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 8.3.2000, n.53 e art.14 del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 (art.4 d.lgs 61/2000 e art.23 - comma 12 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time verticale, il congedo per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 8.3.2000, n.53 e art.14 del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, compete in misura proporzionale alla ridotta entità della prestazione lavorativa e si computa solo durante il periodo previsto per tale prestazione (art.23 - comma 11 - CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001).

Per il personale in part-time misto orizzontale/verticale in base all'art.22 - comma 2 - lett.a) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001, valgono le indicazioni soprariportate tra loro combinate.

^^^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente, da presentare almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'attività formativa;
- documentazione giustificativa e probatoria;
- comunicazione dell'Ente relativa al possesso dell'interessato di un'anzianità di servizio di almeno 5 anni;
- comunicazione dell'Ente attestante che il congedo richiesto rientra nella misura del 10% del personale in servizio della stessa area;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- | | | | | |
|-------------|---|--|---|---------------------------------|
| All. n.14 | - | congedo per la formazione per il personale a tempo pieno | | |
| All. n.14.1 | - | “ | “ | “ in part-time orizzontale |
| All. n.14.2 | - | “ | “ | “ in part-time verticale |
| All. n.14.3 | - | “ | “ | “ in part-time misto oriz/vert. |

ASPETTATIVA AI SENSI DELL'ART.7 – COMMA 8 – LETTERE a) e b) CCNI DEL CCNL DEL 16.2.1999 SOTTOSCRITTO IL 16.5.2001

NORMATIVA

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- a) per un periodo massimo di mesi sei senza deroga alcuna se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
- b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

Personale in part-time orizzontale, verticale e misto orizzontale/verticale

In tal caso si applica in toto la medesima disciplina relativa al personale a tempo pieno.

^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- istanza del dipendente;
- documentazione giustificativa e probatoria;
- comunicazione dell'Ente relativa all'intervallo di quattro mesi di servizio attivo dall'ultima aspettativa di cui all'art.7 – comma 2 e comma 8, lett.c) del CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001 ivi compreso il congedo di cui all'art.42 – 5° comma- d.lgs 151/2001, oppure comunicazione dell'Ente che l'interessato non ha fruito di alcuna delle aspettative sopracitate;
- comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

MODULISTICA DA UTILIZZARE

- All. n.15 - aspettativa ai sensi della lett.a) dell'art.7 – comma 8 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001
- All. n.15.1 - aspettativa ai sensi della lett.b) dell'art. 7 – comma 8 – CCNI del CCNL del 16.2.1999 sottoscritto il 16.5.2001

ASSENZA INGIUSTIFICATA, SUDDIVISA IN:

- Assenza ingiustificata dal servizio (artt. 23 e seguenti CCNL 1994/1997);
- Assenza ingiustificata al domicilio in sede di visita medico fiscale (art.5 – comma 14 – del d.l. 12.9.1983, n.463, convertito in legge 11.11.1983, n.638 e art. 21 CCNL 1994/1997).

NORMATIVA

Quella sopra indicata.

Personale in part-time orizzontale, verticale e misto verticale/orizzontale

In tal caso si applica in toto la medesima disciplina relativa al personale a tempo pieno.

^^^^^^^^^^^^^^

DOCUMENTAZIONE A CORREDO

- Comunicazione circa la posizione lavorativa del dipendente di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata) parziale verticale (con l'indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa), misto (con l'indicazione delle relative modalità) e in aggiunta per le due fattispecie di assenza ingiustificata la sottonotata documentazione:

Assenza ingiustificata dal servizio:

- comunicazione del periodo di assenza del dipendente;
- richiesta di giustificazione dell'assenza al dipendente da parte dell'Ente;
- giustificazioni del dipendente;
- provvedimento motivato dell'Ente di non accoglimento delle giustificazioni; oppure, in alternativa alla suddetta documentazione, copia della sanzione disciplinare irrogata per il periodo di cui si tratta di assenza ingiustificata dal servizio.

Assenza ingiustificata al domicilio in sede di visita fiscale:

- referto medico legale della A.S.L. competente da cui risulta che il dipendente è risultato assente al domicilio in sede di visita fiscale;
- richiesta di giustificazioni dell'assenza del dipendente da parte dell'Ente;
- giustificazione del dipendente;
- provvedimento motivato dell'Ente di non accoglimento delle giustificazioni; oppure, in alternativa alla suddetta documentazione, copia della sanzione disciplinare irrogata per l'assenza ingiustificata di cui si tratta.

MODULISTICA DA UTILIZZARE

Allegato n.16 – assenza ingiustificata dal servizio.

Allegato n.16.1 – assenza ingiustificata al domicilio in sede di visita medico-fiscale.

I Comandi/Enti interessati vorranno dare puntuale applicazione alla presente circolare nonché eventualmente regolarizzare, in conformità alla stessa, le pratiche già inviate.

Gli Enti dell'area centrale amministrati dalla 13^a Divisione di Persociv per ciascun dipendente interessato dovranno inviare con ogni tempestività e nei termini previsti la domanda ove occorrente, la documentazione a corredo prevista per le varie fattispecie in circolare nonché comunicare la posizione lavorativa di tempo pieno, parziale orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), parziale verticale (con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) misto (con l'indicazione delle relative modalità).

Si prega di curare la massima diffusione della presente circolare ai Comandi/Enti dipendenti e al personale civile in servizio significando che, comunque, la stessa è disponibile anche sul sito internet di questa Direzione: <http://www.persociv.difesa.it>

**IL DIRETTORE GENERALE
(Dir.Gen.dr.Carlo LUCIDI)**