



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

**REGOLAMENTO DEI PERMESSI SPETTANTI AI DIPENDENTI
DALLA CAT. A ALLA CAT. DS DEL COMPARTO SANITA'
(aggiornamento CCIA 2016 – 2018: allegato art. 17)**

PERMESSI RETRIBUITI PER IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

1. Permessi per partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio. Per queste ipotesi sono concedibili al massimo 8 giorni di permesso all'anno (art. 36 c.1 lett. A Ccnl 21.5.2018).

Al riguardo occorre precisare:

- a. nel tetto degli otto giorni annui non sono ricompresi gli eventuali giorni di viaggio per i quali il dipendente dovrà utilizzare istituti diversi
- b. i "concorsi" e gli "esami" cui fa riferimento la norma devono intendersi come concorsi pubblici (quindi espletati presso enti pubblici o parificati) e come esami attinenti alla carriera ed al perfezionamento professionale o comunque tenuti presso Scuole o Istituti di istruzione pubblica o parificati od infine sostenuti a conclusione di corsi frequentati previa la concessione delle "150 ore". In ogni caso osservati i requisiti sopracitati l'Amministrazione è tenuta a concedere i permessi in questione
- c. per le richieste di aggiornamento facoltativo si osservano le procedure stabilite con la specifica regolamentazione aziendale della formazione ed aggiornamento professionale
- d. I suddetti permessi spettano anche al personale con lavoro a tempo parziale di tipo verticale, in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, tali permessi spettano per intero, negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno.

Le richieste di permesso retribuito vanno presentate, corredate della relativa documentazione, sulla procedura aziendale elettronica di gestione delle presenze – assenze del personale (di seguito indicata come "procedura aziendale") di norma entro i 15 giorni precedenti la data dell'assenza. Vengono fatti salvi i casi per i quali si sia venuti a conoscenza dell'esigenza di richiedere il permesso soltanto oltre il termine indicato, purchè naturalmente tali evenienze siano supportate da idonea documentazione (vedi timbro postale o fax della lettera d'invito, ecc.)

2. Lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: per queste ipotesi sono concessi tre giorni consecutivi di permesso retribuito per



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

evento, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso (senza alcun “tetto” annuale complessivo) (art. 36 c.1 lett. B Ccnl)

Al riguardo si precisa che:

- per ascendenti e discendenti in linea diretta si intendono figlio, padre, nonno, nipote
- per parenti entro il secondo grado si intendono fratello e sorella
- per affini entro il 1° grado, si intendono suocero, genero, nuora.

In ogni caso ai tre giorni consecutivi concessi di diritto per il lutto, non possono aggiungersi altri giorni eventualmente necessari per il viaggio, in quanto il periodo di permesso non può superare il “tetto” sancito dal contratto per ogni singolo evento luttuoso.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Infine si precisa – sulla scorta degli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad esempio con nota del 13/12/96 di risposta ad uno specifico quesito) – che le ferie possano essere interrotte anche dal permesso per lutto; invece gli eventi luttuosi non interrompono i periodi di aspettativa in corso, durante i quali, infatti, vi è una sospensione del rapporto di lavoro.

I permessi per lutto spettano per intero sia al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, in quanto l'assenza viene riconosciuta in relazione a ciascun evento luttuoso.

3. Permessi per grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente nella misura di tre giorni lavorativi all'anno non cumulabili (ovverosia non aggiuntivi) con quelli previsti per particolari motivi personali o familiari ex art. 37 Ccnl e pertanto rientranti nel medesimo tetto e fruibili con le medesime modalità.

La disciplina di questi permessi è stata regolamentata dal decreto 21 luglio 2000 n. 278 che ha previsto la fruibilità del permesso da parte del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Spettano al lavoratore od alla lavoratrice nella misura di tre giorni lavorativi l'anno, dietro presentazione di idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al Servizio Personale entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice, e si deve riferire ad una delle situazioni patologiche elencate all'art. 2 comma 1 lett. d) del citato DM 278/2000.

In caso di grave infermità del convivente, i permessi in esame spettano solo se la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Come stabilito dall'art. 1 comma 3 del DM 278/2000, nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari (art. 37 Ccnl).

I permessi in questione non devono più essere "debitamente documentati"; resta peraltro necessaria una specifica motivazione, che il dipendente deve riferire al proprio Responsabile ed inserire sulla procedura aziendale.

Tali permessi orari retribuiti:

- a) non riducono le ferie,
- b) non sono fruibili per frazione di ora
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nonché con i riposi compensativi (recupero ore)
- e) possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte ore del permesso è pari all'orario di lavoro del singolo dipendente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

Al riguardo si rileva che, per il soddisfacimento di esigenze individuali del tutto generiche e non oggettivamente rilevabili, o particolari, è previsto un istituto tipico quale quello dei "permessi brevi" o del recupero ore.

E' opportuno procedere ad un riepilogo sintetico delle ipotesi più ricorrenti e tali da giustificare la concessione dei citati permessi:

- nascita figlio: sono concedibili permessi retribuiti consecutivi che devono comunque essere fruiti entro il terzo giorno successivo all'evento (entro lo stesso termine deve essere presentata la relativa richiesta di concessione del permesso);
- assistenza a proprio familiare infermo (e precisamente coniuge o convivente, figli, genitori, nonni, nipote in linea diretta, fratello o sorella, suoceri, generi, nuore): le richieste devono essere inoltrate tempestivamente e, di norma, comunque prima dell'inizio dell'assenza.



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

- inserimento figlio presso nido o scuola materna: la richiesta va presentata tempestivamente, almeno 15 giorni prima dell'assenza;
- eventi calamitosi: è concedibile permesso retribuito per la giornata o per le giornate nelle quali il dipendente risulti impossibilitato a raggiungere la sede di lavoro a seguito di calamità naturali quali inondazioni, eventi tellurici, ecc.
- prestazioni sanitarie: in caso di prestazioni sanitarie specialistiche erogate da strutture sanitarie pubbliche o private (Art. 40 comma 15 Ccnl)
- motivi elettorali utilizzabili per i giorni di viaggio dei dipendenti che debbono recarsi a votare in località diversa da quella del luogo di lavoro (quando sia giustificato dalla distanza tra i due luoghi);
- Campagna elettorale, qualora il dipendente sia candidato a consultazione elettorale. Per eventuali esigenze ulteriori rispetto ai tre giorni di permesso, l'interessato deve ricorrere a ferie od aspettativa non retribuita (così anche le linee interpretative Aran in data 11/6/97);
- partecipazione ad esequie parente non rientrante nella casistica del punto 2;
- convocazione Uffici Giudiziari e testimonianza per fatti non d'ufficio.

Le relative richieste vanno presentate sulla procedura aziendale.

5. Il dipendente ha diritto a specifici permessi per terapie ed esami nella misura massima di 18 ore annuali (art. 40 Ccnl) comprensive anche dei tempi di percorrenza, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

La loro fruizione è assimilata alle assenze per malattia ai fine del computo del primo periodo di comporta (18 mesi), con le seguenti specifiche:

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico dell'assenza è sottoposto alla medesima decurtazione, prevista dalla vigente legislazione, per i primi 10 giorni, di ogni periodo, di assenza per malattia. al fine del computo del periodo di comporta, la fruizione di 6 ore di permesso corrispondono ad una intera giornata.

La richiesta del permesso necessita di un preavviso di 3 giorni, salvo casi di particolare e comprovata urgenza, dove è sufficiente presentare la domanda nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro oggetto dell'assenza.

Lo stesso non può essere fruito cumulativamente ad altro permesso ad ore (incompatibile) , neanche al recupero ore,

L'assenza dal servizio a causa del permesso di cui sopra, deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura presso la quale si è svolta la visita o la prestazione.



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

6. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio (art. 36 c.2 Ccnl).

In relazione a questa categoria di permessi, si precisa che il periodo di assenza può essere richiesto anche entro i 45 giorni successivi all'evento ma in ogni caso deve ricomprendere i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

La richiesta va presentata almeno 15 giorni prima dell'assenza al Servizio Personale allegando successivamente il certificato di matrimonio o relativa certificazione.

7. Congedo per le donne vittime di violenza (art. 39) ccnl

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente documentati, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dal regolamento dell'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e su richiesta, alla successiva trasformazione a tempo pieno,

Al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, la dipendente può chiedere di essere esonerata da turni disagiati per un periodo di un anno.

8. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge.

Questi ulteriori permessi retribuiti richiamati dal contratto non sono computati nei limiti dei tetti relativi ai punti precedenti.

Rientrano in questa categoria:

- le agevolazioni per le persone disabili e loro familiari previste dalla legge 104/92 e s.m.i.;
- i permessi per donatore di sangue e di midollo osseo (art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52) In particolare secondo la legge il lavoratore, previa tempestiva presentazione di specifica richiesta scritta, ha diritto al riposo regolarmente retribuito nel giorno della donazione, purché la donazione



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

stessa superi il limite quantitativo minimo di 250 grammi ed il prelievo avvenga presso un centro di raccolta ovvero un centro trasfusionale autorizzato dal Ministero della Sanità (a norma di legge pertanto non rientrano in questa fattispecie i casi di autotrasfusione). Qualora invece la donazione avvenga durante le giornate di riposo o di ferie, queste ultime non sono recuperabili

- i permessi orari giornalieri retribuiti nel limite massimo di due ore, ex art. 47 c. 1 lett. B del Ccnl, per i dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e purchè comunque gli stessi dipendenti siano sottoposti a specifico progetto terapeutico a seguito di accertamento da parte di una struttura sanitaria pubblica o convenzionata;
- i permessi ai dipendenti che rivestono cariche elettive, effettuate per l'espletamento del mandato (d.lgs. 267/2000, artt. 79 – 80);
- i permessi sindacali;
- i permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare; in particolare si tratta di funzioni equiparate a funzioni pubbliche elettive dall'art. 2 bis della L. 74/72 e dall'art. 4 della L. 816/85 (si vedano i pareri della Funzione Pubblica del 5/4/96 e del 15/2/96)
- i permessi nel limite massimo di 150 ore annue per lo studio, per i quali si rimanda alle apposite disposizioni aziendali;
- i permessi per attività di volontariato, di protezione civile e di soccorso alpino (DPR 194/2001) con successiva rivalsa dell'Azienda sulla Protezione Civile. In particolare gli aderenti alle associazioni di volontariato registrate presso il Dipartimento della Protezione Civile, hanno diritto ad un periodo regolarmente retribuito non superiore a trenta giorni consecutivi e fino a novanta giorni nell'anno in occasione della partecipazione ad attività di soccorso ed assistenza per pubbliche calamità. Per le attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, questi benefici si applicano per un periodo non superiore a dieci giorni consecutivi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno.
- i permessi per cure per invalidi previsti dall'art. 18 della L. 118/71 per un massimo di 30 giorni l'anno, per coloro affetti da infermità invalidante di grado maggiore al 50 per cento;
- permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche da parte delle lavoratrici gestanti (art. 14 d.lgs 151/2001 e smi)
- i permessi elettorali: i riposi da fruire per il recupero psico – fisico derivante dalla partecipazione alle operazioni elettorali devono avvenire di norma immediatamente dopo la conclusione delle stesse o comunque, per motivate esigenze di servizio, non oltre sette giorni dalla fine delle consultazioni elettorali (art. 119 del T.U. 361/57 così come modificato dalla L. 53/90, con successiva interpretazione autentica fornita dall'art. 1 L. 69/92). In proposito si precisa che lo svolgimento delle funzioni di scrutatore o rappresentante di lista dà titolo al recupero di una intera giornata lavorativa indipendentemente dall'effettiva durata della permanenza ai seggi nell'arco delle 24 ore (in tal senso è la giurisprudenza costante: si vedano Pretura di



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

Torino 16/8/95 e 2/9/94, nonché Tribunale di Torino 29/3/99); si aggiunge inoltre che, in linea generale, l'azienda non procede al pagamento di alcun compenso aggiuntivo per lo svolgimento delle funzioni elettorali bensì unicamente alla concessione di giornate di riposo sostitutivo (in tal senso è anche la Funzione Pubblica con parere n. 7597 del 30/3/98). Va infine evidenziato che, ai sensi dell'art. 11 della L. 53/90, vige l'equiparazione delle elezioni scolastiche alle funzioni elettorali (in tal senso i pareri della Funzione Pubblica in data 14/3/92 e 31/3/92).

Per tutti i suddetti permessi si rimanda alle normative specifiche di riferimento.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 58 c.1 lett. D del Ccnl viene differenziato, per alcuni aspetti, il trattamento giuridico del personale assunto a tempo determinato, cioè non di ruolo, rispetto a quello del personale a tempo indeterminato.

In merito ai "permessi ai dipendenti assunti a tempo determinato", possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni, salvo il caso di matrimonio, nelle ipotesi di durata fino a 6 mesi del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Pertanto in queste ipotesi non sono concedibili al personale non di ruolo alcuni dei permessi retribuiti previsti dagli artt. 36 e 37 del Ccnl, ad eccezione del permesso matrimoniale di 15 giorni; per i restanti casi (vedasi concorsi, esami, aggiornamento facoltativo, lutto, motivi personali o familiari) potranno essere concessi al massimo 15 giorni complessivi di permesso non retribuito.

Quando invece la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato è superiore a 6 mesi, possono essere concessi (in misura proporzionale) anche i permessi retribuiti di cui agli artt. 36, 37 c. 1 e 40 del Ccnl, secondo quanto previsto dall'art. 58 c.1 lett. E del Ccnl.

Infine tenuto conto del tenore letterale della disposizione contrattuale, si ritiene che anche al personale a tempo determinato spettino i permessi che l'art. 38 Ccnl individua come "altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge", ad eccezione delle 150 ore annue per studio.



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

ULTERIORI ASSENZE DAL SERVIZIO

Nelle circostanze sotto elencate l'assenza dal servizio è da considerarsi come servizio attivo:

- effettuazione di visite mediche disposte dal datore di lavoro;
- attività connesse allo svolgimento delle attribuzioni di rappresentanza per la sicurezza ex D.lgs. 81/2008 e s.i.m.;
- attività connesse alla nomina di Presidente, Componente o Segretario di Commissioni di concorso. In ogni caso, poiché il gettone di partecipazione al concorso ha natura forfettaria e compensa di per sé il disagio derivante dalla maggiore attività prestata, le eventuali ore eccedenti il normale orario giornaliero non sono considerate utili ad alcun effetto, compreso quelli relativi al lavoro straordinario. Inoltre l'eventuale partecipazione a Commissioni concorsuali al di fuori del Ssn rientra nel campo di applicazione dell'art. 53 D.Lgs. 165/01 e quindi, riferendosi ad incarichi extraistituzionali, deve essere svolta fuori orario di servizio
- partecipazione ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro capite;
- attività di Presidente di seggio o scrutatore in occasione delle elezioni delle RSU ovvero di componente della Commissione Elettorale (si veda nota ARAN n. 14081 del 14 ottobre 2001)
- Assenze per citazione a teste in procedimenti civili o penali, se questa si riferisce a fatti attinenti le funzioni esercitate presso l'azienda (qualora la citazione a teste riguardi fatti non d'ufficio trovano invece applicazione i permessi retribuiti per motivi personali e familiari, ai quali si rimanda). Sia nel civile che nel penale le assenze per presenziare a procedimenti giudiziari in qualità di imputato o parte lesa, dovranno invece essere sempre giustificate con permesso breve o recupero ore o ferie

In ogni caso la documentazione giustificativa dei permessi o delle assenze dovrà essere tassativamente presentata dall'interessato entro 5 giorni al Servizio Personale.

PERMESSI BREVI NON RETRIBUITI

Come previsto dall'art. 41 del Ccnl, i dipendenti di ruolo e non possono, a domanda, assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui prestano servizio, recuperando le ore non lavorate di norma entro il mese successivo. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue