

C.I.S.S-A.C.

*CONSORZIO
INTERCOMUNALE
SERVIZI
SOCIO
ASSISTENZIALI
CALUSO*



***MANUALE DI GESTIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO E DELLE ASSENZE***

| | | |
|-----------|---|----------|
| 1 | ORARIO DI LAVORO..... | 2 |
| 2 | BUONI PASTO..... | 2 |
| 3 | STRAORDINARIO..... | 2 |
| 4 | MISSIONI E TRASFERTE..... | 3 |
| 5 | FERIE..... | 3 |
| 6 | MALATTIA..... | 4 |
| 7 | PERMESSI RETRIBUITI..... | 4 |
| 8 | PERMESSI NON RETRIBUITI..... | 5 |
| 9 | PERMESSI MALATTIA FIGLIO..... | 5 |
| 10 | MATERNITA'..... | 6 |
| 11 | ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE..... | 8 |

1 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del personale dell'Ente è fissato in 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana.

L'inizio dell'orario di lavoro giornaliero è fissato per le **ore 8,00 con la flessibilità di 30 minuti**; esso può essere anticipato prima delle ore 8,00, solo nei casi di trasferta fuori sede.

I ritardi del mattino e del rientro dalla pausa pranzo vanno recuperati in giornata, qualora ciò non sia possibile è necessario usufruire del recupero ore straordinario oppure dei permessi brevi non retribuiti.

Il dipendente deve timbrare all'inizio ed al termine di ogni giornata di lavoro; all'inizio e al termine della pausa pranzo.

Nel caso di brevi permessi durante il servizio, il dipendente dovrà timbrare all'inizio ed al termine del permesso stesso.

Non possono essere effettuate più di 6 ore continuative di lavoro e la pausa pranzo non può essere inferiore a 48 minuti.

L'inizio dell'intervallo "pausa pranzo" è fissato tra le ore 12,00 e le ore 13,30.

In caso di comprovate esigenze di servizio il dipendente debitamente e preventivamente autorizzato dal Responsabile di Servizio può anticipare o posticipare l'inizio della pausa pranzo rispettivamente alle ore 11,30 e alle ore 15,00.

2 BUONI PASTO

Hanno diritto ai Buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con rientro nelle ore pomeridiane, dopo una pausa non inferiore a 48 minuti e non superiore a due ore, sempre che la prestazione effettiva di lavoro giornaliero sia superiore alle 6 ore.

3 STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto **non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro**(art.16 comma 1 D.P.R. 268 del 13/5/1987).

Tali prestazioni che devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di servizio, si computano dal sedicesimo minuto.

Le prestazioni di lavoro straordinario in alternativa alla corresponsione della relativa retribuzione, possono dare luogo, a domanda del dipendente, a riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio(art.16 comma 7 D.P.R. 268 del 13/5/1987).

Le ore di straordinario possono essere recuperate congiuntamente alla fruizione delle ferie o dei permessi retribuiti (es.: 1 g. di ferie e 1 giorno di recupero ore straordinario; ½ g. di ferie e ½ g. di recupero ore straordinario).

4 MISSIONI E TRASFERTE

(CCNL 14 settembre 2000 art. 41 e ss.)

Le assenze dal posto di lavoro per missione o per trasferta devono essere autorizzate preventivamente dal Responsabile di Servizio.

Al personale che si reca in missione o in trasferta, oltre alla normale retribuzione compete:

1. l'indennità di trasferta (solo nel caso in cui la missione sia superiore a 4 ore)
2. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio
3. il compenso per lavoro straordinario nel caso che l'attività lavorativa nella sede di trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata.

Si considera a tal fine solo il tempo effettivamente lavorato. Per le ore di viaggio (eccedenti l'orario giornaliero) non spetta il compenso per lavoro straordinario, ma solo l'indennità di missione (nel caso in cui la missione sia superiore a 4 ore) ed il diritto di recupero delle stesse.

5 FERIE

(art.18 CCNL 6/4/1995)

Le ferie sono stabilite per ciascun anno solare in **trentadue giorni**, comprensivi delle cosiddette festività soppresse. I dipendenti neoassunti hanno diritto, per i primi tre anni di servizio, a **trenta giorni di ferie**. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono da doversi usufruire liberamente dal dipendente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le ferie devono essere fruito, su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del Responsabile di Area o del Direttore, compatibilmente alle esigenze del servizio, nel corso di ciascun anno solare, anche in più periodi. E' assicurato, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo, prima di assentarsi per ferie, di comunicare il temporaneo recapito al proprio Responsabile.

Le ferie possono essere fruito a mezza giornata, solo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro non sia inferiore alle 7 ore.

Il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza ed in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie entro tale data, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre.

Le ferie **sono sospese** nel caso di:

- malattie che si protraggono **per più di tre giorni** (comma 14)
- ricovero ospedaliero (comma 14)
- ricovero ospedaliero del figlio di età inferiore agli 8 anni, a richiesta del genitore (art. 47 D.Lgs.151/2001).

Qualora le ferie siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle stesse, nonché di indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente inoltre ha diritto al rimborso delle spese anticipate per le ferie non godute.

Il dipendente al quale sono già state autorizzate le ferie, non ha diritto di richiedere la revoca delle stesse.

6 MALATTIA

(CCNL 6 luglio 1995 art. 21 commi 8,9,10,11,12,13)

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa.

Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato (per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta documentati), è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

7 PERMESSI RETRIBUITI

A domanda del dipendente possono essere concessi:

- n. **3 giorni all'anno** di permesso retribuito per particolari motivi personali o famigliari, compresa la nascita dei figli.
Questi permessi devono essere debitamente documentati e possono essere richiesti ed utilizzati anche ad ore, nei casi in cui il permesso abbia una durata inferiore all'orario giornaliero di lavoro (art. 19 comma 2 del CCNL 6/7/1995).
- n. **3 giorni** consecutivi per evento, in caso di **lutto per decesso** di coniuge, convivente, affini entro il primo grado e parenti entro il secondo grado (figli, genitori, nipoti, nonni, fratelli, suoceri, generi, nuore).
- n. **3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno**, in caso di documentata grave infermità del coniuge (anche non legalmente separato), di un parente entro il secondo grado, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.
I suddetti giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 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 (D.P.C.M. 278/2000; art. 4 L. 8/3/2000 n. 53; art. 18 CCNL 14/9/2000).

- n. **8 giorni all'anno** per partecipazione a concorsi ed esami limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove. I suddetti giorni non sono usufruibili ad ore o a mezze giornate (art. 19 comma 1 del CCNL 6/7/1995).
- n. **15 giorni all'anno** consecutivi in occasione del matrimonio, nei giorni di permesso vanno computati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo (art. 19 comma 3 CCNL6/7/1995).
- n. **12 ore all'anno** per assemblee sindacali (art. 56 comma 1 del CCNL 6/7/1995).
- n. **150 ore** individuali per anno per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.
Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo (art. 15 comma 1 e 7 del CCNL 14/9/2000).
- n. **3 giorni mensili** spettanti ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92 a chi assiste coniuge, figli, parenti o affini entro il terzo grado (anche non conviventi) con handicap, in situazione di gravità, purchè non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati.
I permessi non fruiti in un mese non possono essere cumulati nei mesi successivi.
I giorni di permesso possono essere fruiti anche in via continuativa e sono frazionabili anche ad ore nel limite di 18 ore mensili (art. 19 del CCNL 6/7/1995).
- Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, quali ad esempio donazione di sangue, controlli prenatali (esami, accertamenti clinici e visite mediche) (art.19 comma 9 CCNL 6/7/1995; L.584/1967 e art.7 del D.Lgs. 645/1996).

8 PERMESSI NON RETRIBUITI

Permessi brevi (art. 20 del CCNL 6/7/1995)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. 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**.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

9 PERMESSI MALATTIA FIGLIO

(L. 1204 30/12/1971; L. 53 8/03/2000; D. Lgs. 151 26/03/2001; CCNL/1995 CCNL/2000 e s.s.m.m.)

1. Fino al compimento del **3° anno** di età , per ogni anno di vita del figlio, il dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro ogni volta che si verifica un evento morboso, ma solo i primi **30 giorni annui** di permesso sono retribuiti per intero.

2. La malattia deve essere certificata *dallo specialista del S.S.N.* (un pediatra).
L'altro genitore deve dichiarare di non godere contemporaneamente di tale istituto.
I giorni di cui trattasi sono coperti da *contribuzione figurativa*, incidono sul calcolo *della tredicesima mensilità*.
Nel caso in cui tali giorni siano fruiti da entrambi i genitori, il numero dei giorni annui retribuiti per intero non può comunque essere superiore a trenta.
3. Dal **3° anno** (3 anni e 1 giorno) di vita del bambino e fino al compimento **dell'ottavo anno**, il dipendente ha diritto a **5 giorni** all'anno di permesso **non retribuito**, per malattia del minore.
La malattia deve essere certificata *dallo specialista del S.S.N.* (un pediatra).
L'altro genitore deve dichiarare di non godere contemporaneamente di tale istituto.
I giorni di cui trattasi sono coperti da *contribuzione figurativa*, sono computati *nell'anzianità di servizio*, incidono sul calcolo *delle ferie e della tredicesima mensilità*.

10 MATERNITA'

Congedi e permessi

- **Astensione obbligatoria** ossia **Congedo di maternità** dal lavoro della lavoratrice (art 16 ss. mm. ii. T.U., D.Lgs. 151/2001)

La madre lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro **2 mesi prima** della data presunta del parto e **3 mesi dopo il parto**, previa presentazione del certificato medico competente (ginecologo), indicante la data presunta del parto.

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità astenendosi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo il parto. Tale scelta può essere effettuata solo se il medico specialista del S.S.N. ed il medico competente attestano che tale scelta non reca danni alla salute della madre e del nascituro.

Qualora il parto avvenga prima della data presunta, i giorni di assenza obbligatoria non goduti si sommano al periodo di astensione obbligatoria post-partum.

La lavoratrice deve presentare entro 30 gg. dalla data del parto il certificato che ne attesta la data.

Le ferie, maturate regolarmente, non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

- **Astensione anticipata dal lavoro** (art. 17 D. Lgs. N. 151 del 26 marzo 2001)

L'astensione anticipata dal lavoro è disposta con provvedimento del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro per i seguenti motivi:

- a) Nei casi di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- b) Quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
- c) Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni

Nei casi previsti nei punti b) e c), la dipendente presenta apposita domanda al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro allegando la dichiarazione del Datore di Lavoro attestante i lavori a rischio cui la lavoratrice è adibita e l'impossibilità di spostare la stessa ad altre mansioni.

Nel caso previsto nel punto a) (astensione anticipata per motivi di salute), la dipendente deve:

1. inoltrare la domanda di astensione dal lavoro al Servizio di Medicina Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, allegando il certificato medico rilasciato dal ginecologo
2. ottenuto il rilascio del certificato da parte del Servizio di Medicina Legale, la lavoratrice dovrà allegarlo alla domanda di astensione anticipata indirizzata al Servizio Ispettivo del Lavoro.

- **Astensione facoltativa** ossia **Congedo parentale** della lavoratrice o del lavoratore (art. 3 ss. mm. ii. L. 53/2000)

Nei primi 8 anni di vita del bambino (per ogni figlio) i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo complessivo di **max 10 mesi**, così suddiviso:

- a) alla madre lavoratrice, al termine dell'astensione obbligatoria, per un periodo **max di 6 mesi** (frazionati o continuativi)
- b) al padre lavoratore, per un periodo **max di 6 mesi** (frazionati o continuativi)
- c) se un unico genitore per un periodo **max di 10 mesi** (frazionati o continuativi)
- d) se il padre usufruisce di almeno 3 mesi continuativi, il limite di 6 mesi di cui alla lettera b) passa a 7 mesi ed il limite massimo complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è elevato da **10 a 11 mesi**.

Madre e padre possono fruire del congedo parentale anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria della madre e/o durante la fruizione dei riposi orari della madre (allattamento).

La domanda di fruizione del congedo parentale deve essere presentata al datore di lavoro almeno 15 giorni prima. Alla domanda deve essere allegata la dichiarazione dell'altro genitore attestante:

- 1) la durata del congedo parentale dallo stesso già fruito
- 2) l'intenzione di fruire del congedo parentale nel periodo indicato nella domanda stessa.

Trattamento economico e previdenziale

- I primi **30 gg.**, fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate alla effettiva prestazione, fanno maturare le ferie, ma incidono sulla tredicesima.

- Per i periodi di astensione facoltativa, **successivi al primo mese e fino al sesto**, se fruiti entro il **terzo anno** di vita del bambino, spetta il 30% della retribuzione, la contribuzione figurativa è normale, ma incidono sul calcolo delle ferie e sulla tredicesima mensilità.

- Per i periodi di astensione facoltativa **tra il terzo e l'ottavo anno** di vita del bambino, o comunque oltre i **6 mesi complessivi** fruiti da entrambi i genitori, spetta il 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa, ma con un sistema di calcolo particolare, incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

- **Allattamento:** La lavoratrice madre ha diritto, dopo la fruizione del periodo di astensione obbligatoria, nel 1° anno di vita del bambino, a due periodi di riposo (per allattamento) per ogni giornata lavorativa pari ad un' ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario giornaliero di lavoro sia almeno di sei ore; in caso di orario inferiore a sei ore il periodo di riposo è di un'ora.

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi per allattamento nelle seguenti ipotesi:

- a) Affidamento del minore al solo padre.
- b) Decesso o grave malattia della madre.
- c) Rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente.
- d) Quando la madre lavoratrice non abbia la qualifica di dipendente (artt. da 39 a 46 del D.Lgs. del 26/3/2001).

Il padre lavoratore non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale.

Tali permessi non sono cumulabili in giornate diverse, non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto e pertanto nei giorni in cui il dipendente ne usufruisce non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario.

11 ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(CCNL 14 settembre 2000 artt. 4,5,6)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione;
- c) con combinazione delle due modalità precedenti.

Le domande di trasformazione del lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate con cadenza semestrale (Giugno – Dicembre)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione oppure prima della scadenza del biennio a condizione che ci sia la disponibilità del posto in organico.

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno e come questi ultimi maturano gli stessi diritti ai permessi retribuiti, unica eccezione sono i permessi per motivo di studio per i quali vale la regola del riproporzionamento, in quanto tali permessi sono computati e fruiti ad ore e, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla Legge e dal CCNL.

In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D Lgs. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo.

Il permesso per matrimonio, astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.