



COMUNE DI ROCCAVALDINA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Email: protocollo@roccavaldina.gov.it - Sito Web: www.roccavaldina.gov.it
Codice Fiscale 82000660835 - Partita I.V.A. 03188690832
VIA ROMA N° 3 - 98040 ROCCAVALDINA
TEL. 090/9977741 - FAX 090/9977542

Prot. n.

13 luglio 2018

A tutti i dipendenti del
Comune di Roccavaldina
- loro Sedi -

Oggetto: CIRCOLARE SU DISCIPLINA E FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 31, 32, 33 E 35 E DEI PERMESSI BREVI EX ART. 33-BIS, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali stipulato il 21.5.2018 ha, tra le altre cose, disciplinato la materia riguardante i permessi dei dipendenti pubblici, ricalcando ma anche apportando alcune modifiche alla disciplina previgente di cui agli artt. 19 e 20, CCNL 06.07.1995.

Come è noto, al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi retribuiti ex artt. 31, 32, 33 e 35, CCNL del 21.05.2018 o permessi brevi ex art. 33-bis, CCNL del 21.5.2018:

- **i permessi retribuiti** comportano la possibilità del dipendente di **assentarsi** per una o più intere giornate lavorative, **conservando il diritto a percepire, per tali giornate, l'intera retribuzione**; in sostanza, in tali ipotesi, nella settimana lavorativa in cui il dipendente si avvale di questi permessi, si determina una riduzione del debito orario settimanale dello stesso, cui non segue una corrispondente diminuzione anche del trattamento economico;
- **i permessi brevi**, invece, **sospendono o interrompono per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera, ma il dipendente è tenuto a recuperare** comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso; non si determina, quindi, una riduzione del debito orario complessivo del dipendente, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale: il permesso, quindi, serve a giustificare una assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile.

I) PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 31, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

A domanda del dipendente, sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- **per la partecipazione a concorsi o esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: **8 gg all'anno**;
- **per il lutto** del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: **3 gg per evento**, che possono essere fruiti **entro 7 gg lavorativi** dall'evento e spettano anche in caso di decesso del convivente;

- in occasione del matrimonio: 15 gg. consecutivi, che possono essere fruiti anche entro 45 giorni (di calendario) dall'evento.

II) PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI EX ART. 32, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Per particolari motivi personali o familiari, e compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi, a domanda del dipendente, permessi fino a un monte ore complessivo di **18 ore all'anno**¹.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso: part-time 18 ore settimanali $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue.

I permessi di cui all'art. 32 possono essere fruiti:

- **a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora**: i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora, ma è possibile l'utilizzo degli stessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora; ad esempio, non è possibile chiedere 30 minuti di permesso (in tal caso, si contabilizza comunque un'ora intera di assenza), ma 1 ora e 30 minuti si [mutuando da parere ARAN CFCI del 15.06.2018];
- **per l'intera giornata**; in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è **convenzionalmente pari a 6 ore** (questo anche se l'assenza ricade in una giornata lavorativa superiore alle 6 ore; ad esempio, se il dipendente si assenta in una giornata con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi); per coerenza e al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si deve procedere anche al riproporzionamento delle 6 ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata [mutuando da parere ARAN CFC3 del 15.06.2018];

Detti permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, né con i riposi compensativi fruiti ad ore, ma è possibile la fruizione, nella stessa giornata, ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio:

- a) di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora);
- b) del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario il quale configuri un diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33, L. n. 104/1992 o dell'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 [mutuando da parere ARAN CFC2 del 15.06.2018].

III) PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE EX ART. 33, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

¹ Per l'anno 2018 occorre quantificare per ciascun dipendente le ore di permesso ex art. 32, CCNL 21.05.2018 spettanti, tenendo conto di quanto già fruito per gli analoghi permessi ex art. 19, co. 2, CCNL 6.07.1995, alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, in quanto vanno a sostituirli; per cui, esemplificando, se un dipendente alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, 22.05.2018, ha già fruito di 1 giorno di permesso ex art. 19, co. 2, CCNL 6.07.1995, fino al 31.12.2018 può usufruire di 12 ore di permesso ex art. 32, CCNL 21.05.2018 (1 giorno = 6 ore di permesso, per analogia a quanto previsto dall'art. 32, co. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018).

I dipendenti hanno diritto, qualora ne ricorrano le condizioni, ad usufruire dei seguenti permessi retribuiti previsti da varie disposizioni legislative:

- **per assistere familiare con handicap in situazione di gravità** ove ricorrano le condizioni e secondo le prescrizioni previste dall'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992: 3 giorni fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili (art. 33, co. 1, CCNL 21.5.2018);
il dipendente interessato dovrà **predisporre una programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi, **salvo i casi di necessità ed urgenza**, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro;
- **per donazione di sangue** previsti dall'art. 1, L. n. 584/1967, come sostituito dall'art. 13, L. n. 107/1990: **per l'intera giornata** in cui effettuano la donazione;
- **per donazione di midollo osseo** previsti dall'art. 5, co. 1, L. n. 52/2001, per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti: a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; c) accertamento dell'idoneità alla donazione;
- **per grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente di cui all'art. 4, co. 1, L. n. 53/2000: **3 giorni lavorativi all'anno**. Resta escluso il caso del lutto, per il quale trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, del CCNL 21/05/2018;
- **per cure per gli invalidi**, secondo la disciplina di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011: **30 giorni all'anno**, fruibili anche in maniera frazionata, in caso di invalidità superiore al 50%;
Per i permessi diversi da quello di assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, co. 1, CCNL 21.5.2018 l'assenza dovrà essere comunicata con un **preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione.

IV) PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI EX ART. 35, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, previste dall'art. 55-*septies*, co. 5-*ter*, D.Lgs. n. 165/2001, sono fruibili **sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro³.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), **si procede al riproporzionamento delle ore di permesso**: part-time 18 ore settimanali $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue.

I permessi di cui all'art. 35 **possono essere fruiti**:

- **su base giornaliera**: l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata **con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare** nella giornata di assenza (esempio: se un dipendente si assenta per l'intera giornata lavorativa con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate dal monte ore annuo le 8 ore effettive di assenza); il trattamento economico accessorio è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia;

³ La disciplina relativa a questa tipologia di assenza, sebbene già prevista dall'art. 55-*septies*, co. 5-*ter*, D.Lgs. n. 165/2001, trova la sua effettiva applicazione con l'entrata in vigore del CCNL, 22.05.2018; pertanto, il numero dei permessi orari ex art. 35, CCNL 21.05.2018, spettanti per l'anno 2018, non può che essere riproporzionato considerando i 7 mesi interi di maturazione (da giugno): esempio: un dipendente a tempo pieno, fino al 31.12.2018, può usufruire di 10,5 ore di permesso $(18/12*7)$.

- **su base oraria³**: sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore; non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

La richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza oppure rivolta, in luogo del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, ove questo sia assente, al Segretario comunale, in qualità di sostituto, **con un preavviso di almeno 3 giorni, fatti salvi i casi di particolare e comprovata urgenza e necessità**, per i quali la stessa può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno.

L'assenza deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione; tale attestazione è trasmessa direttamente dal dipendente o dal medico o dalla struttura, anche per via telematica (la trasmissione per via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità e non un obbligo: cfr. parere ARAN CFC4 del 15.06.2018).

In caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente, la relativa assenza è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della relativa disciplina in termini di trattamento economico e giuridico (art. 35, co. 11, 12 e 13, CCNL 21.05.2018).

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro (imputando quindi l'assenza a malattia), è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Per tutte le tipologie di assenza sopra descritte resta, in ogni caso, ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità - in alternativa - anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, se prevista, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.

V) PERMESSI BREVI EX ART. 33-BIS, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Tali permessi sono necessariamente di breve durata: **non possono in nessun caso essere superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero**, purché quest'ultimo sia di almeno 4 ore consecutive; ove questo sia, invece, richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè, di 9 ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore; nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè, 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore.

Sulla base dell'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, l'utilizzo dei permessi di cui si tratta è **possibile anche, eventualmente, per periodi di tempo inferiori all'ora**.

Complessivamente, la fruizione di tali permessi non può determinare il superamento del limite massimo per essi previsto di trentasei ore annue.

Tutti i dipendenti delle diverse categorie professionali in servizio presso l'Ente possono avvalersi dei permessi brevi, senza alcuna esclusione o preclusione; essa può trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa, quando i permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

³ Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale o di tipo orizzontale, potrà essere concesso un numero di ore di permesso proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno (ad esempio, un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione lavorativa articolato su 3 giorni per settimana, nell'ambito di un regime orario che prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su soli 5 giorni settimanali, ha diritto a fruire di permessi brevi entro il tetto massimo annuale di 21 ore e 36 minuti, pari a 3/5 di 36 ore); in proposito, si deve ricordare anche che quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 4 ore consecutive, i permessi non possono avere durata superiore alla metà di esso.

Non possono beneficiare dei permessi in parola:

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;
- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- i dipendenti in telelavoro.

Qualunque esigenza di carattere personale può essere addotta dal dipendente per la fruizione del permesso.

Il dipendente, per avvalersi del beneficio, deve solo presentare una **specificata richiesta** rivolta al Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza oppure, in caso di assenza del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale, in qualità di sostituto.

Il Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale), ai fini della concessione del permesso, potrà valutare la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio.

Al fine di salvaguardare le esigenze di servizio, attraverso l'adozione delle misure organizzative necessarie, la richiesta del dipendente deve essere presentata **in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa**, salvo casi di particolare urgenza o necessità rimessi alla prudente valutazione del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza o del Segretario comunale.

I permessi brevi possono essere utilizzati anche per posticipare l'orario di entrata al lavoro così come definito dall'Ente e, quindi, eventualmente per giustificare un possibile ritardo del dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva, ma sempre previa autorizzazione del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale).

Tenuto conto delle concrete circostanze, eccezionalmente, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, successivamente all'effettiva presa di servizio del dipendente, quando il permesso riguardi proprio l'inizio dell'orario di lavoro della giornata.

La concessione del permesso non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una **valutazione discrezionale** del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale), che terrà conto, a tal fine, della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede.

Le ore di assenza per permesso fruito vanno recuperate dal dipendente **entro il mese successivo** (inteso come intero mese solare successivo) **a quello di fruizione, secondo le modalità individuate** dal Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o dal Segretario comunale), in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative e operative dell'Ufficio di appartenenza del lavoratore; possibilmente, anche recuperando i permessi eventualmente in modo frazionato (anche per più periodi di durata inferiore all'ora) in un'unica soluzione oppure, ove possibile, comunque in misura non inferiore all'ora.

Sarà consentito lo spostamento del termine per il recupero dei permessi brevi solo nei seguenti casi:

- a) impossibilità oggettiva della prestazione da parte del dipendente per tutto il mese successivo dovuta ad assenza che si prolunga per tutta la durata della stessa (malattia; aspettativa; ecc.);
- b) mancanza, entro il medesimo arco temporale, di specifiche esigenze organizzative tali da giustificare la richiesta di recupero;
- c) previsione di una intensificazione dell'attività lavorativa per il periodo successivo alla scadenza del termine

previsto dalla disciplina contrattuale, idonea a giustificare la richiesta di una maggiore prestazione lavorativa al dipendente che deve recuperare i permessi;

d) la possibilità di cumulare più periodi di permessi fruiti in modo frazionato, in misura inferiore all'ora, anche su un arco temporale superiore al mese, in modo tale che il recupero avvenga in modo da utilizzare un'unica prestazione lavorativa effettivamente utile rispetto alle esigenze organizzative dell'Ufficio.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato entro il termine massimo di sei mesi successivi.

La decisione in ordine allo spostamento del termine spetta al Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o al Segretario comunale), che ne darà formale e ampia motivazione nel provvedimento di assunzione della stessa e di tale decisione sarà data tempestiva comunicazione all'Ufficio del personale, se ricoperto da persona diversa, per il seguito di competenza dello stesso, per l'attuazione e la cura di tutti gli adempimenti concernenti il trattamento sia giuridico sia economico del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Nel caso che il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si dovrà procedere ad una **corrispondente decurtazione della retribuzione dello stesso**, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa: pertanto, per ogni ora di permesso non recuperata, la retribuzione del dipendente sarà ridotto di un importo corrispondente alla cosiddetta retribuzione oraria, calcolata secondo le modalità stabilite dall'art.10, co. 3, CCNL del 9.5.2006 (divisione della corrispondente retribuzione mensile per 156; nel caso di orario ridotto, ai sensi dell'art. 22, CCNL dell'1.4.1995, si procede ad un corrispondente riproporzionamento del suddetto divisore 156).

Tale disciplina trova applicazione qualunque sia la causa del mancato recupero, anche nel caso in cui la stessa non sia in alcun modo imputabile al dipendente, salvo, evidentemente, eventuali diverse e specifiche esigenze organizzative evidenziate dal Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale).

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal dirigente, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, **anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari** connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

La presente comunicazione viene trasmessa, in via preventiva, alle OO.SS. competenti e ha validità a decorrere dalla data di sottoscrizione e revoca tutte le precedenti autorizzazioni/comunicazioni in essere.

Cordiali saluti



Il Segretario comunale
Dott.ssa Francesca Galletta

All:ti:

- richiesta di permesso retribuito per partecipazione concorsi o esami ex art. 31, CCNL 21.5.2018;
- richiesta di permesso retribuito per lutto ex art. 31, CCNL 21.5.2018;
- richiesta di permesso retribuito per matrimonio ex art. 31, CCNL 21.5.2018;
- richiesta di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari ex art. 32, CCNL 21.5.2018;
- richiesta di permesso retribuito per gravi motivi familiari, L. 53/2000;
- richiesta di permesso retribuito per esami ex art. 35, CCNL 21.5.2018;
- richiesta di permesso breve, ex art. 33-bis, CCNL 21.5.2018.

SEDE

OGGETTO: Richiesta di permesso retribuito per esami.

Il/la sottoscritto/a
nato/a a il/...../.....
residente a via n.
con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, pieno, parziale, inquadrato nella cat.
....., posizione economica
profilo professionale
in relazione a quanto disposto dall'art. 31 comma 1 prima alinea del C.C.N.L. 21 maggio 2018;

CHIEDE

Permesso per partecipazione a concorsi o esami nella giornata del/...../.....

ALLEGA

attestazione di presenza per sostenere il concorso o esame presso
....., li/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso per concorso o esami, richiesto ai sensi dell'art. 31 comma 1 prima alinea del C.C.N.L. 21 maggio 2018

....., li/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....

SEDE

OGGETTO: Richiesta di permesso retribuito per lutto.

Il/la sottoscritto/a
nato/a a, il/...../.....,
residente a, via, n.,
dipendente di codesta amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato,
 pieno, parziale, inquadrato nella cat., posizione economica, profilo
professionale, in relazione a quanto disposto dall'art. 31 comma 1
seconda alinea del C.C.N.L. 21 maggio 2018;

CHIEDE

Permesso per lutto familiare (3 giorni anche non consecutivi entro 7 giorni lavorativi dall'evento), per il decesso di:

- coniuge
- convivente
- parente entro il secondo grado (*specificare*):
- affine entro il primo grado (*specificare*):

da fruirsì a decorrere dal/...../..... e fino al/...../.....;

ALLEGA

- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante il decesso di cui sopra in data/...../.....
....., il/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso per lutto, richiesto ai sensi dell'art. 31 comma 1 seconda alinea del C.C.N.L. 21 maggio 2018

....., il/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....

SEDE

OGGETTO: **Richiesta di permesso retribuito per matrimonio.**

Il/la sottoscritto/a
nato/a a, il/...../.....,
residente a, via, n.,
dipendente di codesta amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato,
 pieno, parziale, inquadrato nella cat., posizione economica, profilo
professionale, in relazione a quanto disposto dall'art. 31 comma 2 del
C.C.N.L. 21 maggio 2018;

CHIEDE

permesso per matrimonio (15 giorni consecutivi entro 45 giorni dalla data del matrimonio), da fruirsi a
decorrere dal/...../..... e fino al/...../.....;

ALLEGA

dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante la celebrazione del matrimonio in data
...../...../.....
....., li/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso per matrimonio, richiesto ai sensi dell'art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 21 maggio 2018

....., li/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....

SEDE

OGGETTO: Richiesta di permesso retribuito per motivi personali.

Il/la sottoscritto/a
nato/a a, il/...../.....,
residente a, via, n.,
dipendente di codesta amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato,
 pieno, parziale, inquadrato nella cat., posizione economica, profilo
professionale, in relazione a quanto disposto dall'art. 32 del C.C.N.L.
21 maggio 2018;

CHIEDE

permesso per particolari motivi personali o familiari:

a ore, nel giorno/...../....., dalle ore alle ore

a giornata intera, nel giorno/...../.....

Per le seguenti motivazioni:

.....
.....
.....
....., li/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso per particolari motivi personali o familiari, richiesto ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 21 maggio 2018

....., li/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....

OGGETTO: Richiesta di permesso retribuito gravi motivi familiari – legge 53/2000.

Il/la sottoscritto/a
 nato/a a il/...../.....
 residente a via n.
 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, pieno, parziale, inquadrato nella cat.
 posizione economica
 profilo professionale
 in relazione a quanto disposto:

- dall'art. 33 comma 4 del C.C.N.L. 21 maggio 2018;
- dall'art. 4 comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- dall'art. 2 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278;

e consapevole delle sanzioni penali in caso di dichiarazioni mendaci e formazione o uso di atti falsi ai sensi dell'art. 76 D.P.R. 445/2000, nonché della decadenza dagli eventuali benefici acquisiti in caso di non veridicità del contenuto della dichiarazione ai sensi dell'art. 75 D.P.R. 445/2000

CHIEDE

un periodo di congedo di n. giorni (max. 3), con decorrenza dal/...../..... fino al/...../....., per il seguente motivo:

- decesso di un soggetto componente la famiglia anagrafica, ove non ricompreso nella fattispecie prevista dall'art. 31 CCNL 21 maggio 2018;
- grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, e nello specifico:
- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

ALLEGA

- (nel caso di patologia di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del D.M. n. 278/2000): idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

- (quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso): certificato di morte o dichiarazione sostitutiva.

....., li/...../.....

Il/La dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, visti gli atti d'ufficio,

CONCEDE

Il periodo di permesso retribuito per gravi motivi familiari dal/...../....., al/...../.....

....., li/...../.....



Il Responsabile del servizio

.....

SEDE

OGGETTO: Richiesta di permesso retribuito per visite, terapie, esami diagnostici.

Il/la sottoscritto/a
nato/a a, il/...../.....,
residente a, via, n.,
dipendente di codesta amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato,
 pieno, parziale, inquadrato nella cat., posizione economica, profilo
professionale, in relazione a quanto disposto dall'art. 35 del C.C.N.L. 21
maggio 2018;

CHIEDE

permesso per l'effettuazione di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici nel
giorno/...../....., dalle ore alle ore

ALLEGA

attestazione di presenza presso la struttura sanitaria presso la quale è stata svolta la visita o la
prestazione

....., li/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso per visite, terapie, esami diagnostici, richiesto ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. 21 maggio 2018

....., li/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....

SEDE

OGGETTO: Richiesta di permesso breve a recupero

Il/la sottoscritto/a
nato/a a il/...../.....
residente a via n.
dipendente di codesta amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato,
 pieno, parziale, inquadrato nella cat., posizione economica, profilo
professionale, in relazione a quanto disposto dall'art. 33-bis del
C.C.N.L. 21 maggio 2018;

CHIEDE

Di fruire di un permesso breve a recupero

nel giorno/...../....., dalle ore alle ore

Per le seguenti motivazioni:

.....
.....
.....
....., li/...../.....

Il/La Dipendente

.....

Il sottoscritto responsabile del servizio, vista la richiesta,

AUTORIZZA

Il permesso breve per particolari motivi personali o familiari, richiesto ai sensi dell'art. 33 bis del C.C.N.L. 21 maggio 2018, da recuperare entro la fine del mese p.v.

....., li/...../.....

Il Responsabile del servizio

.....