



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE



REGIONE CALABRIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 169 DEL
06 LUG. 2020

Oggetto: Adozione regolamento in materia di orario di lavoro e assenze del personale dell'Area Dirigenza Sanitaria dell'A.S.P. di Crotone.

Il Commissario Straordinario Dr. Gliberto Gentili, nominato con Decreto Ministeriale del 10 gennaio 2020, adotta la seguente deliberazione in merito all'argomento indicato in oggetto, assistito dal Direttore del Dipartimento Servizi Tecnico - Amministrativi.

STRUTTURA PROPONENTE : U.O.C. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE E FORMAZIONE

Il Direttore ad interim dell'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione propone al Commissario Straordinario l'adozione del presente atto del quale ha accertato la regolarità tecnico-procedurale.

Il Responsabile del Procedimento
Dr. Massimo Oliverio

Il Direttore U.O.C. ad interim
Dr. Giuseppe Fico

Visto del Direttore del Dipartimento Servizi Tecnico - Amministrativi

Il Direttore Dipartimento
Dr. Giuseppe Fico

PREMESSO

CHE il C.C.N.L. dell'Area Dirigenza Sanitaria - triennio 2016/2018 del 19/12/2019 ha introdotto nuove disposizioni in materia di assenze e orario di lavoro del personale dirigenziale;

CONSIDERATO che nell'ambito del proprio potere regolamentare, questa Azienda Sanitaria intende disciplinare i procedimenti amministrativi di gestione delle presenze e assenze in servizio dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie - sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e a impegno orario ridotto;

ATTESO che ai sensi dell'art. 5 del precitato CCNL, sono oggetto di confronto sindacale i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;

PRESO ATTO che a seguito delle riunioni sindacali con le OO.SS. dell'Area della Dirigenza Sanitaria si è pervenuti alla condivisione del testo del regolamento di cui trattasi;

RITENUTO, pertanto, opportuno adottare il regolamento che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTE le leggi in materia;

PROPONE

Per quanto espresso in premessa, che qui si intende integralmente ripetuto e confermato:

1. Di adottare il regolamento in materia di orario di lavoro e assenze del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria dell'A.S.P. di Crotone.
2. Di allegare il suddetto regolamento alla presente deliberazione, per formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di demandare all'U.O.C. Affari Generali, Legali e Assicurativi, il compito di pubblicare il presente regolamento nell'apposita sezione del sito web aziendale.

Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

Il Commissario Straordinario

Vista la proposta di deliberazione che precede e che s'intende qui di seguito integralmente riportata e trascritta.

Visto il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo e dal Direttore

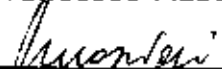
Sanitario.

Ritenuto di condividerne il contenuto.


DELIBERA

di approvare la superiore proposta che qui s'intende integralmente riportata e trascritta per come sopra formulata dal Direttore della struttura proponente.

Il Direttore Amministrativo
Avv. Francesco Masciari



Il Direttore Sanitario
Dr. Massimo D'Angelo



Il Commissario Straordinario
Dr. Gilberto Gentili




UFFICIO AFFARI GENERALI
SEGRETERIA GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente delibera è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio dell'Azienda in data 06/11/2020 con protocollo n.

092

Il Responsabile del procedimento


IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
COLL. AMM.VO PROP.
Rag. Francesco SORVILLO

Il Direttore U.O.C.
Affari Generali e Legali
Dr.ssa Anna Giordano

**REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI ORARIO DI
LAVORO E ASSENZE DEL PERSONALE DELL'AREA
DIRIGENZA SANITARIA DELL'A.S.P. DI CROTONE**

INDICE

Art. 1 Ambito di applicazione	pag. 1
Art. 2 Orario di lavoro	pag. 2
Art. 3 Orario di lavoro dei direttori di struttura complessa	pag. 4
Art. 4 Servizio di guardia	pag. 4
Art. 5 Servizio di pronta disponibilità	pag. 5
Art. 6 Riposo settimanale	pag. 5
Art. 7 Lavoro straordinario	pag. 6
Art. 8 Ferie	pag. 6
Art. 9 Assenze giornaliere retribuite	pag. 7
Art. 10 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari	pag. 7
Art. 11 Assenze previste da particolari disposizioni di legge	pag. 8
Art. 12 Congedi per donne vittime di violenza	pag. 8
Art. 13 Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche	pag. 9
Art. 14 Assenze per malattia	pag. 10
Art. 15 Assenze per malattia in caso di gravi patologie	pag. 11
Art. 16 Assenze per infortuni, malattie professionali e infermità c.d.s.	pag. 11
Art. 17 Permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992	pag. 12
Art. 18 Congedo retribuito	pag. 14
Art. 19 Congedi dei genitori	pag. 15
Art. 20 Permessi sindacali	pag. 15
Art. 21 Aspettativa	pag. 16
Art. 22 Norme finali	pag. 16

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l'orario di lavoro e il regime delle assenze dal servizio del personale dell'Area della Dirigenza Sanitaria dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.
2. Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del presente atto regolamentare aziendale, si intende per:
 - a) orario di servizio: il periodo di tempo giornaliero indispensabile per assicurare la funzionalità delle strutture e degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza;
 - b) orario di apertura al pubblico: il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza;
 - c) orario di lavoro: il periodo di tempo giornaliero durante il quale ciascun dipendente assicura la propria prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio. Si definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il dipendente è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Nell'ambito dell'orario di lavoro si distinguono:

- orario di lavoro ordinario: coincide con l'orario dovuto ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- orario di lavoro straordinario: periodo di tempo nel quale il dipendente è tenuto a prestare la propria attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ordinario;
- periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Per tutte le altre definizioni di interesse ai fini del presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii.

Art. 2

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal vigente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze giornaliere retribuite al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
5. L'Azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive..
7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su 5 o 6 giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.
8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

*Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie*

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle 12 o 24 ore;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;
 - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
 - f) una durata della prestazione non superiore alle 12 ore continuative a qualsiasi titolo prestate;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri dell'Azienda nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle 12 ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
10. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle 12 ore diurne feriali per 6 giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle 12 ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle 12 ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.
11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.
12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dall'Azienda, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.
14. Con riferimento all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di 4 mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di 48 ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a 6 mesi.
15. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria

determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle 11 ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi 7 giorni fino al completamento delle 11 ore di riposo.

16. La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Art. 3

Orario di lavoro dei direttori di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici, per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su 5 o 6 giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano, con modalità condivise con l'Azienda ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali, la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) e i giorni e orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria. Tale comunicazione deve essere indirizzata al Direttore di Dipartimento di riferimento e, da questi, inoltrata al Direttore Sanitario, per la valutazione in ordine alla compatibilità con le esigenze di servizio. Le assenze del Direttore di Dipartimento, del Direttore di Distretto e del Direttore Medico di P.O., devono parimenti essere comunicate al Direttore Sanitario, per la valutazione di cui sopra.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Art. 4

Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia nei servizi territoriali.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. La prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

5. I consuntivi dei turni di guardia devono essere inviati all'Ufficio Rilevazione Presenze entro e non oltre il giorno 5 di ogni mese.

Art. 5

Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti, esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3, in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa.
4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.
5. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.
6. La pronta disponibilità ha durata di 12 ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di 10 turni di pronta disponibilità mensili.
7. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle 11 ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito, in un'unica soluzione, nei successivi 3 giorni, fino al completamento delle 11 ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dall'Azienda avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.
8. I consuntivi dei turni di pronta disponibilità devono essere inviati all'Ufficio Rilevazione Presenze entro e non oltre il giorno 5 di ogni mese.

Art. 6

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di

articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs. n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

Art. 7

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii., le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruito.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore/Responsabile UOSD sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Art. 8

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su 5 giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su 6 giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi 3 anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni. Dopo 3 anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie sono comprensivi delle due giornate previste dall'art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

9. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

11. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi previsti. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

12. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comparto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare.

13. L'Azienda o il direttore della struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

14. Le richieste di ferie, debitamente autorizzate dal Direttore/Responsabile UOSD, devono pervenire in tempo utile all'Ufficio Rilevazione Presenze.

Art. 9

Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni 8 all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni 3 per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Le richieste di assenze retribuite, debitamente autorizzate dal Direttore/Responsabile UOSD ove previsto, devono pervenire in tempo utile all'Ufficio Rilevazione Presenze.

Art. 10

Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.
2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa;
 - f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
3. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.
4. Le richieste di assenze retribuite, debitamente autorizzate dal Direttore/Responsabile UOSD, devono pervenire in tempo utile all'Ufficio Rilevazione Presenze.

Art. 11

Assenze previste da particolari disposizioni di legge

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52.
2. Il dirigente comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di 3 giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
3. L'Azienda favorisce la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.
4. L'Azienda favorisce, inoltre, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Art. 12

Congedi per donne vittime di violenza

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso non inferiore a 7 giorni e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

4. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
5. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto. Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.
6. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda di appartenenza. Entro 15 giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina.
7. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 13

Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.
3. Le assenze orarie di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal vigente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, 6 ore e 20 minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
6. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.
7. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.
8. L'attestazione è inoltrata all'Azienda dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.
9. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

11. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

12. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, 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 stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'Azienda prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. 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.

13. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

14. Le richieste di assenze, debitamente autorizzate dal Direttore/Responsabile UOSD, devono pervenire in tempo utile all'Ufficio Rilevazione Presenze.

Art. 14 Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'Azienda può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura 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.
11. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda, in ciascun giorno, anche se festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti, ossia 9.00 – 13.00 e 15.00 – 18.00.
13. Qualora il dirigente 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'Azienda.
14. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'Azienda fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 15

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende Sanitarie o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

Art. 16

Assenze per infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi.

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Art. 17

Permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992

1. I dirigenti hanno diritto ad usufruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 05/02/1992 e ss.mm.ii. in presenza di situazione certificata di handicap grave. Ai fini della concessione dei permessi di cui al presente articolo non rileva il riconoscimento di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, non qualificato in termini di gravità.

2. I permessi sono riconosciuti a:

- dirigente portatore di handicap grave (n. 3 giorni mensili, frazionabili ad ore nel limite di 18 ore mensili o, in alternativa, n. 2 ore giornaliere);
- dirigente che presta assistenza a parente o affine entro il 2° grado (salvo il caso di cui al successivo comma 3) portatore di handicap grave (n. 3 giorni mensili o 18 ore mensili);
- dirigente parte di un'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui al comma 3 dell'art. 1 della Legge 20 maggio 2016, n. 76 che presta assistenza all'altra parte dell'unione (n. 3 giorni mensili o 18 ore mensili). Per la qualificazione di "parte dell'unione civile" si fa riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile;
- dirigente convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della Legge 20 maggio 2016, n. 76 che presta assistenza al convivente (n. 3 giorni mensili o 18 ore mensili).

3. I permessi possono essere riconosciuti anche al dirigente che presta assistenza a parente o affine entro il 3° grado portatore di handicap grave (n. 3 giorni mensili o 18 ore mensili) qualora i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Per "mancanza" deve intendersi sia il caso di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) sia situazioni ad essa giuridicamente assimilabili, debitamente certificate da pubblica autorità, quali divorzio, separazione legata o abbandono. Con riferimento alle "patologie invalidanti", si fa esclusivo riferimento a quelle previste e disciplinate dall'art. 2, comma 1, lett. d), n. 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

4. I permessi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità (referente unico). E' consentita la cumulabilità di permessi in capo allo stesso lavoratore qualora assista più familiari con handicap grave, nel rispetto dei presupposti

indicati.

5. La fruizione del permesso pari a 2 ore giornaliere è consentita al dirigente portatore di handicap grave in maniera automatica, fintanto che permangono i presupposti ed i requisiti di legge. La fruizione, anche continuativa, dei permessi pari a 3 giorni mensili o 18 ore mensili è consentita al dirigente previa specifica comunicazione al Direttore/Responsabile UOSD della struttura di appartenenza. Al fine di garantire la migliore organizzazione dell'attività istituzionale e la funzionalità dei servizi, di norma il dirigente aziendale comunica la programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento ovvero, in caso di orario di lavoro non articolato in turni, all'inizio del mese. In caso di necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il permesso è utilizzato.

6. Nel caso in cui il dirigente usufruisca dei permessi per assistere un familiare portatore di handicap grave residente in un comune situato a distanza stradale superiore a n. 150 km rispetto a quello della propria residenza, il lavoratore è tenuto a documentare l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito con idonea documentazione. In mancanza, l'assenza non può essere giustificata a detto titolo.

7. Il permesso può essere effettivamente fruito a condizione che, nel giorno in cui è richiesto, la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, per le intere 24 ore giornaliere, presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

Fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea certificazione medica.

8. Laddove il riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità sia soggetto a revisione, il dirigente può continuare ad usufruire dei permessi nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del verbale e quella fissata per la revisione stessa. Nel caso in cui il giudizio di riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità non sia confermato, il beneficio è automaticamente revocato dal giorno successivo alla data di adozione del verbale di mancata conferma dell'handicap grave.

9. Il dirigente è tenuto a comunicare tempestivamente all'Azienda ogni variazione della situazione di fatto o di diritto da cui consegue la perdita dei requisiti prescritti per la relativa fruizione.

10. L'ASP procede alla verifica del possesso da parte del dirigente dei requisiti di legge, a controlli anche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dal dirigente ai fini del riconoscimento dei benefici nonché, in caso di irregolarità o presunto illecito, alla tempestiva contestazione di addebito e alla comunicazione alle autorità competenti.

Art. 18
Congedo retribuito

1. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertato ai sensi della legge n. 104/1992 e ss.mm.ii., ha diritto a fruire del congedo di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.
2. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti come sopra individuati, possono usufruire di tale congedo i parenti o affini entro il terzo grado conviventi con soggetto portatore di handicap grave.
3. Per "mancanza" deve intendersi sia il caso di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) sia situazioni ad essa giuridicamente assimilabili, debitamente certificate da pubblica autorità, quali divorzio, separazione legale o abbandono. Con riferimento alle "patologie invalidanti", si fa esclusivo riferimento a quelle previste e disciplinate dall'art. 2, comma 1, lett. d), n.1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.
4. E' possibile ricondurre al concetto di convivenza tutte quelle situazioni in cui sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi.
5. Il congedo fruito ai sensi del punto 1) non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.
6. Il beneficio è accordato a condizione che la persona da assistere non svolga attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto e non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
7. Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che ne possono fruire alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della L. n. 104/1992 e ss.mm.ii.
8. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo che viene rivalutato annualmente dall'INPS.
9. Il congedo in parola non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
10. Il congedo può essere fruito anche in maniera frazionata e, in tal caso, non è esclusa la cumulabilità nell'arco dello stesso mese con la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.
11. La richiesta deve essere presentata sessanta giorni prima della data di relativa decorrenza o, comunque, con congruo anticipo, al fine di consentire l'istruttoria e l'adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione.

Art. 19
Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa e in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi 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 lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del citato art. 32.

Art. 20
Permessi sindacali

1. I permessi sindacali, giornalieri e orari, nel limite del monte ore complessivamente spettante a ciascuna organizzazione sindacale, competono ai dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative, nei termini e modalità previsti dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro vigenti in materia.
2. Per quanto attiene al diritto di assemblea, i dirigenti aziendali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per n. 12 ore annue ciascuno, senza decurtazione della retribuzione.

**Art. 21
Aspettativa**

I dirigenti aziendali possono richiedere le varie tipologie di aspettative previste dai vigenti C.C.N.L. e dalle norme legislative in materia, previo nulla osta del Direttore/Responsabile UOSD della struttura da cui dipendono.

La relativa richiesta, debitamente motivata, deve essere accolta dall'Azienda nei casi in cui le norme ne prevedano l'obbligatorietà, mentre può essere concessa qualora dal tenore della norma si evinca una valutazione discrezionale da parte dell'Amministrazione.

**Art. 22
Norme finali**

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento aziendale, si fa esplicito rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.
2. Il presente Regolamento viene altresì pubblicato sul sito web aziendale "www.asp.crotone.it".
3. Con l'entrata in vigore dell'atto regolamentare de quo cessa l'efficacia di ogni circolare, direttiva, ordine o disposizione di servizio, incompatibile con il contenuto del medesimo.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DR. GILBERTO GENTILI**



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CROTONE**



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

RICHIESTA DI:

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ferie | <input type="checkbox"/> Permesso - studio (150h) | <input type="checkbox"/> Recupero - conguaglio tutto |
| <input type="checkbox"/> Aspettativa | <input type="checkbox"/> Permesso - matrimonio | <input type="checkbox"/> Recupero - tempo festivo |
| <input type="checkbox"/> Congedo parentale 100% nato il _____ | <input type="checkbox"/> Permesso - parto | <input type="checkbox"/> Recupero - straordinario/trasferibilità |
| <input type="checkbox"/> Congedo parentale 30% nato il _____ | <input type="checkbox"/> Permesso - motivi fam. pers. | <input type="checkbox"/> Recupero - straordinario |
| <input type="checkbox"/> Malattia bambino nato il _____ | <input type="checkbox"/> Permesso - motivi di giustizia | <input type="checkbox"/> Recupero - guardia notturna |
| <input type="checkbox"/> Malattia bambino nato il _____ | <input type="checkbox"/> Permesso - mandato avv.vo | <input type="checkbox"/> Altro _____ |
| <input type="checkbox"/> Permesso sindacale | <input type="checkbox"/> Permesso - benefici L. 104/93 | |
| <input type="checkbox"/> Altro _____ | <input type="checkbox"/> Permesso - donazione sangue | |
| | <input type="checkbox"/> Permesso - agg. Professionale | |
| | <input type="checkbox"/> Altro _____ | |

Data		Unità Operativa		Matricola	
Cognome e Nome					
N. Giorni	Dal	Al	Motivazione (ove richiesta) o giustificazione		
Indirizzo e recapito telefonico					
Ove richiesto					
<input type="checkbox"/> Allega certificazione <input type="checkbox"/> Si impegna a presentare la documentazione prescritta					

IL RICHIEDENTE

IL DIRIGENTE DEL DIPARTIMENTO