

GUIDA AI PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI

In questa guida sono illustrati, in termini generali, i permessi retribuiti e non retribuiti a cui hanno diritto le lavoratrici e i lavoratori, sia dei comparti pubblici sia dei settori privati, derivanti da fonte di legge e contrattuale, a cui si fa rinvio per una più completa disamina ed anche in quanto, in alcuni casi espressamente indicati, i CCNL possono determinare condizioni di miglior favore rispetto alla norma generale.

INDICE

- Permessi biennali retribuiti
- Permessi in caso di calamità naturali
- Permessi non retribuiti per gravi motivi familiari
- Permessi non retribuiti per la formazione
- Permessi per allattamento
- Permessi per allattamento al padre
- Permessi per donazione midollo osseo
- Permessi per donazione sangue
- Permessi per educazione e assistenza dei figli
- Permessi per familiari di soggetti disabili
- Permessi per le elezioni politiche e referendum
- Permessi per i lavoratori portatori di handicap
- Permessi per la formazione continua
- Permessi per mutilati ed invalidi civili
- Permessi per vaccinazione antitetanica
- Permessi per volontari di soccorso alpino
- Permessi per volontariato e protezione civile
- Permessi retribuiti per eventi e cause particolari
- Permessi tutela della disabilità per genitori, anche adottivi e affidatari
- Permesso di soggiorno
- Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciato da altro stato membro dell'UE
- Permesso di soggiorno per gravidanza
- Permesso di soggiorno per residenza elettiva e altri titoli al soggiorno
- Permesso di soggiorno UE di lunga durata
- Permessi CCNL lavoratori pubblici
- Permessi CCNL lavoratori settori privati

PERMESSI BIENNALI RETRIBUITI

Avanti diritto. Hanno diritto al congedo biennale retribuito di due anni:

- il coniuge
- i genitori
- i figli
- I lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori fossero “scomparsi”.

L'ordine di priorità è: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle. Rimane ferma la condizione dell'assenza di ricovero con le eccezioni che vedremo in seguito.

Il primo beneficiario è, quindi, il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

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 (anche se non conviventi con il figlio).

Da far rilevare che non viene previsto alcun limite di età di chi dovrebbe assistere il disabile.

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.

Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ad uno dei fratelli o delle sorelle conviventi.

Nella sostanza i congedi non possono essere concessi ai figli nel caso in cui il genitore con handicap grave sia sposato e la moglie dello stesso sia presente non invalida.

Cumulabilità. È opportuno ricordare che, per ogni minore con handicap grave, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno anche diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni.

Il congedo parentale (che spetta ai soli genitori) può essere cumulato – in giorni diversi – con il congedo biennale retribuito.

La condizione di handicap. Anche nel caso della concessione dei congedi retribuiti di due anni, come nel caso dei permessi lavorativi (la condizione essenziale è che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità).

Non sono ammesse, a parte i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all'indennità di accompagnamento o frequenza.

Va anche ricordato che, nel caso il certificato di handicap grave venga revocato nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente.

Così pure, il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap. In entrambi i casi, infatti, manca il requisito principale per la fruizione del congedo.

Altre condizioni. La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali retribuiti è che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno.

Eccezione. Tuttavia è prevista l'eccezione a questo requisito nel caso in cui la presenza del familiare sia richiesta dalla struttura sanitaria.

Pur non espressamente prevista dalla Legge, l'ulteriore condizione per la concessione dei congedi è l'assenza di attività lavorativa da parte della persona disabile da assistere.

La convivenza. Come detto il requisito della convivenza è richiesto nel caso il congedo retribuito sia richiesto dal coniuge, dai fratelli, dalle sorelle o dai figli della persona con handicap grave.

Il concetto di “convivenza” tuttavia non è stato esplicitato dal Legislatore, ed è stato interpretato nel senso che 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.

Questo significa che i lavoratori che non siano in grado di dimostrare – evidentemente con il certificato di residenza – di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo.

Durata. Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Occorre, tuttavia, precisare che rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo anche quelli non retribuiti concessi per “per gravi e documentati motivi familiari.

In sintesi: il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito, non può avvalersi del congedo biennale retribuito; allo stesso modo, il lavoratore che debba assistere due familiari con handicap grave non può godere del raddoppio e cioè di quattro anni di astensione retribuita.

Frazionabilità. Sotto il profilo operativo gli enti previdenziali ammettono il frazionamento fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore.

In linea generale va precisato che nel caso di frazionamento in settimane o in giornate, si computano anche i giorni festivi nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva.

Ad esempio: una frazione del congedo viene fruito dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica non si lavora: se il lunedì, lavorativo, non si rientra in servizio effettivo (ferie, altri permessi ...), vengono computati nel “monte” dei due anni anche il sabato e la domenica o gli altri giorni festivi.

Cumulabilità fra permessi e congedi. Il congedo, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona.

È il principio del “referente unico” per l’assistenza che di fatto impedisce che i permessi o il congedo frazionato possano essere fruiti, ad esempio, un mese da un fratello e il mese successivo da una sorella.

Eccezione. Un’eccezione nel caso di genitori: per l’assistenza allo stesso figlio con handicap, il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Negli stessi giorni, tuttavia, l’altro genitore non può fruire dei (tre) giorni di permesso né del congedo parentale frazionato 33 (tre anni fino al compimento dell’ottavo anno di età).

Le ferie, tredicesima mensilità e TFR. Durante la fruizione del congedo retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

PERMESSI IN CASO DI CALAMITÀ NATURALI

In caso di svolgimento di attività di soccorso o di assistenza il lavoratore può usufruire dei permessi retribuiti per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi in occasione di calamità naturali per un massimo di 90 giorni l’anno.

Emergenza nazionale. In caso di situazioni di emergenza nazionale il limite dei permessi retribuiti viene aumentato a 60 giorni non continuativi entro un massimo di 180 giorni l’anno.

Simulazione e formazione. Per le attività di simulazione di emergenza o di formazione sono riconosciuti al lavoratore dei periodi di assenza dal lavoro non superiori a dieci giorni continuativi entro un limite massimo di 30 giorni l’anno.

Le assenze dal lavoro sono retribuite dal datore di lavoro che può fare richiesta di rimborso alle autorità della protezione civile entro due anni dal termine dell’attività che ha giustificato l’assenza del lavoratore.

La richiesta di rimborso non comprende gli oneri previdenziali e assistenziali.

PERMESSI NON RETRIBUITI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Si tratta di un congedo non retribuito e non utile ai fini dell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali, della durata massima di due anni – frazionabili- che può essere fruito nell’arco della vita lavorativa, ai seguenti soggetti:

- lavoratori pubblici e privati
- convivente del lavoratore (la convivenza deve risultare dalla certificazione anagrafica),
- disabili
- parenti o affini –entro il terzo grado anche non conviventi dei seguenti soggetti
- coniuge
- figli (legittimi, legittimati, naturali, adottivi) e, in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali
- genitori, e, in loro mancanza, discendenti prossimi anche naturali o adottanti
- generi e nuore
- suocero e suocera
- fratelli e sorelle germani e unilaterali.

Il limite di due anni si calcola secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo.

Il limite di due anni si calcola secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo.

Le frazioni di congedo inferiori ad un mese si sommano tra di loro.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui alla nota sottostante;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura e nell'assistenza
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo
- d) le situazioni, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute e croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica
 - neoplasia, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori del soggetto che esercita la potestà.
 - Il congedo può anche essere richiesto nel caso di decesso del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (a che se non convivente), o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, per il quale non possa richiedere il permesso retribuito per lutto previsto dai contratti di lavoro

CCNL. I contratti di lavoro possono disciplinare procedimenti per la richiesta di concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo, assicurando, però, il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze. (VEDI)

In assenza di diversa disposizione contrattuale, il datore di lavoro deve entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, dare la risposta al richiedete.

Nel caso di risposta negativa, di proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, oppure nel caso di concessione parziale del congedo, il datore di lavoro dovrà fornire all'interessato le motivazioni e le ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente, la domanda di congedo deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro e il periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto di lavoro sia instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo.

Il congedo per gravi motivi familiari può essere richiesto per motivi di lutto, ma solo nel caso che non abbia la possibilità di fruire dei permessi retribuiti nello stesso anno ovvero in quanto già fruiti, stabiliti dai contratti di lavoro.

Nel caso che il datore di lavoro abbia sostituito il lavoratore in congedo, per il rientro anticipato dal congedo è richiesto un preavviso di sette giorni e il rientro dovrà essere compatibile con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso di sette giorni.

Durante il congedo i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto, non possono svolgere un'altra attività lavorativa, e non hanno diritto né alla retribuzione né alla copertura assicurativa, tuttavia, i periodi di assenza potranno essere utili ai fini della pensione mediante riscatto o con versamenti di contributi volontari.

Scheda riassuntiva congedo per gravi motivi personali

| | |
|--------------------|--|
| Presupposto | Gravi motivi familiari come: necessità derivanti da decesso (entro 48 ore il datore di lavoro deve esprimersi), necessità di cura e assistenza, grave disagio personale, patologie acute, croniche o gravi |
| Limite | Massimo 2 anni, interi o frazionati (si calcolano i giorni non lavorativi) |
| Trattamento | Conservazione del posto di lavoro Nessuna retribuzione Non si può svolgere altro lavoro durante il congedo |
| Adempimenti | Domanda scritta ed eventuale documentazione probatoria .Entro 10 giorni il datore di lavoro deve esprimersi (salvo diverso termine contrattuale). In caso di risposta negativa, su richiesta del lavoratore, la domanda va riesaminata nei successivi 20 giorni) |
| Soggetti | I gravi motivi devono riguardare: a) la situazione personale b) la famiglia anagrafica c) il coniuge d) i figli (legittimi, naturali e adottivi) e) i genitori |

- f) generi e nuore
- g) suoceri e nuore
- h) fratelli germani e unilaterali

Portatori di handicap, anche non conviventi, parenti o affini sino al secondo grado

PERMESSI NON RETRIBUITI PER LA FORMAZIONE

I dipendenti sia pubblici che privati, con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

E' quanto prevede la legge 53/2000, in aggiunta a quanto previsto in materia di permessi per il diritto allo studio.

Il congedo è finalizzato:

- a) completare il proprio percorso scolastico, dalla scuola dell'obbligo fino alla laurea;
- b) partecipare ad attività formative autonomamente scelte e non collegate a quelle provenienti dal datore di lavoro.

Il congedo deve essere richiesto con un preavviso minimo di 30 giorni e il datore di lavoro può non accogliere la richiesta o può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Il congedo per formazione non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Il congedo si interrompe se insorge una documentata grave infermità, secondo criteri determinati dal decreto interministeriale sui congedi per gravi motivi familiari.

In quest'ultimo caso si applicano le disposizioni sulla malattia prevista dai CCNL e le norme relative ai periodi di comporto.

I singoli contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso.

Il congedo non è retribuito, ma viene garantita la conservazione del posto di lavoro e non è coperto a fini previdenziali.

Il periodo può però essere riscattato o si può scegliere di versare i relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Prolungamento dell'età pensionabile. Chi fruisce di questi congedi, può, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria.

La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Questa opportunità consente di evitare il riscatto o il versamento volontario dei contributi.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto. Il Codice Civile (articolo 2120) prevede la possibilità di ottenere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) in caso di grave malattia del lavoratore o di un congiunto e per l'acquisto dell'abitazione.

Viene ora introdotta una terza possibilità: l'anticipazione del TFR per congedi per la formazione.

Il datore di lavoro può negare la fruizione del congedo qualora l'assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi o per oggettive esigenze di servizio, in quest'ultimo caso, tuttavia, l'ente può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi.

I congedi formativi possono anche essere richiesti per completare la propria formazione, anche in un settore diverso che non è attinente a quello dell'azienda o ente per il quale si lavora.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

La disciplina sulla maternità, riconosce alla madre la possibilità di prendersi cura del neonato durante il primo anno di vita, attraverso dei piccoli, ma quotidiani, permessi di lavoro, ossia i riposi orari giornalieri per allattamento.

Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, prevede i riposi giornalieri della madre, ossia che:

- Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore;
- I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
- I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I permessi giornalieri per allattamento. Pertanto la lavoratrice, nel primo anno di vita del bambino, ha diritto a riposi orari per allattamento di due ore se l'orario giornaliero della lavoratrice risulta pari o superiore a 6 ore al giorno, oppure permessi di un'ora in caso di orario giornaliero di lavoro di durata inferiore a 6 ore.

Va precisato, ed è importante ai fini del diritto ad una o due ore di allattamento quotidiano, che quando si parla di pari o superiore a 6 ore si intende se l'orario quotidiano è superiore o no a 5 ore e 59 minuti.

Ne consegue che la lavoratrice che svolge 6 ore quotidiane di lavoro ha diritto a due ore di lavoro e non ad una.

Allattamento e astensione obbligatoria o facoltativa. Le ore di riposo per allattamento avendo la finalità di alimentazione e cura del bambino, non competono alla lavoratrice se si trova in astensione obbligatoria o facoltativa.

La motivazione è ovvia, la donna non svolge attività lavorativa.

Analogamente le ore di allattamento non competono alla lavoratrice madre se il padre lavoratore ha avuto la concessione dell'astensione facoltativa.

Conta l'orario contrattuale di lavoro, non quello prestato.

E' importante ancor di più precisare che ogni volta che l'orario di lavoro giornaliero della lavoratrice risulta inferiore al minimo di 6 ore previsto dalla legge sull'allattamento, come ad esempio quando capitano eventi particolari e occasionali (uno sciopero, un permesso retribuito o non retribuito previsto dal CCNL, ecc.), bisogna tener conto dell'orario previsto dal contratto individuale della lavoratrice e non dell'orario di lavoro effettivamente prestato in azienda.

La Corte di Cassazione ha sancito che i riposi giornalieri, come concordati tra lavoratrice e datore di lavoro, non possono subire spostamenti o soppressioni in relazione a particolari evenienze che in determinati giorni riducono la durata dell'orario di lavoro.

L'accordo col datore di lavoro per l'allattamento. Il Ministero del lavoro aggiunge che i riposi orari per allattamento sono concessi alla madre per la salvaguardia della salute del bambino neonato e per le sue esigenze di nutrizione, quindi per questi fini essi devono essere fissati tassativamente in base ad un accordo tra la lavoratrice e il datore di lavoro o mediante l'intervento della Direzione provinciale del lavoro (DPL). L'accordo deve essere volto a contemperare le esigenze proprie del regime biologico del bambino e quelle della produzione.

Permessi per allattamento in caso di sciopero. Il Ministero del lavoro ha disciplinato anche la relazione tra il diritto ai riposi orari per allattamento e il diritto allo sciopero, precisando che in caso di sciopero che comporti l'astensione dal lavoro per l'intera giornata non spettano alla lavoratrice i riposi giornalieri e nemmeno la relativa indennità.

In caso di sciopero parziale al quale partecipi la lavoratrice interessata e che comprenda un orario in cui siano inclusi i periodi di riposo, in precedenza fissati, i riposi non spetteranno e neanche la relativa indennità da parte dell'INPS;

In caso di sciopero parziale che si svolga in un orario non coincidente con quello fissato per il godimento dei riposi, la lavoratrice avrà diritto ad usufruire dei riposi medesimi e beninteso della relativa indennità da parte dell'INPS;

In caso di sciopero parziale, concernente un orario che coincida parzialmente con quello fissato per il godimento dei riposi, la lavoratrice avrà diritto ad usufruire ad uno solo dei riposi medesimi ed alla relativa indennità.

Questi orientamenti sono applicabili anche in tutti gli altri casi per i quali si verifichi la sospensione temporanea (totale o parziale) della prestazione lavorativa e della retribuzione.

L'indennità per allattamento a carico dell'Inps. La lavoratrice ha diritto ad uscire dall'azienda per la durata del riposo orario per allattamento, ma tali ore di permessi giornalieri sono considerate a tutti gli effetti come ore di lavoro con diritto alla percezione della retribuzione. anche in questo caso, come per l'astensione obbligatoria dal lavoro per congedo di maternità, la lavoratrice (o il lavoratore, vedremo in quali casi) ha diritto ad una indennità da parte dell'Inps.

Il trattamento economico a carico dell'Inps. Per i riposi giornalieri è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps stessa.

Riposi orari e ferie, tredicesima e anzianità. Va precisato che i permessi giornalieri di una o due ore per allattamento sono considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, mentre sono esclusi dalla maturazione della tredicesima mensilità, fatto salvo eventuali condizione di miglior favore previste dai vari CCNL.

La giornata lavorativa ad orario ridotto dà invece diritto alla maturazione delle ferie retribuite.

Non è consentito invece alcun trattamento economico sostitutivo dei riposi giornalieri per allattamento, cioè la lavoratrice non può rinunciare alla funzione fondamentale dell'allattamento del bambino dietro percezione di una retribuzione aggiuntiva sostitutiva.

Riposi orari per dirigenti e calcolo delle ore. Nel caso di permessi per allattamento richiesti da lavoratori con qualifica di dirigente, ai fini della determinazione dei periodi di riposi giornalieri e della relativa indennità, nel caso in cui la contrattazione non preveda espressamente la durata della prestazione lavorativa, l'orario lavorativo da prendere a riferimento è quello in vigore per impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

La copertura con contributi figurativi. Per le ore di allattamento, che siano due o un ora al giorno, la legge prevede la copertura con contribuzione figurativa ridotta, ma solo per i periodi successivi al 28 marzo 2000.

La madre del bambino è la naturale destinataria dei riposi orari e dell'accredito dei contributi figurativi.

Tale disposizione sulla percezione dell'indennità e sull'accredito dei contributi figurativi si applica a tutte le lavoratrici dipendenti, comprese le apprendiste.

Viene inoltre riconosciuto il riposo orario e l'accredito dei contributi figurativi anche alle lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili (L.S.U.) e i lavori di pubblica utilità (L.P.U.).

Mentre sono escluse dalla prestazione erogata dall'Inps le lavoratrici a domicilio, le addette ai servizi domestici e familiari e, soprattutto, le lavoratrici autonome.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO AL PADRE

Riposi giornalieri del padre. Il padre lavoratore ha diritto di fruire dei riposi orari per allattamento nelle seguenti situazioni:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Si precisa che all'ipotesi "in cui i figli sono stati affidati al padre è equiparata quella del decesso o grave infermità della madre, indipendentemente dalla condizione di lavoratrice o meno.

Quindi se il bambino è rimasto privo dell'assistenza a seguito del decesso della madre durante o dopo il parto, oppure c'è una grave infermità della madre, indipendentemente se è stata lavoratrice dipendente o meno, il padre ha il diritto di fruire dei riposi orari per allattamento e al riconoscimento della contribuzione figurativa per le ore di riposo.

Il padre del bambino ha diritto a fruire dei riposi orari e dell'accredito contributivo anche quando la madre presta attività ma come lavoratrice non dipendente, cioè come lavoratrice autonoma, libera professionista. Inoltre il padre ha diritto a riposi aggiuntivi, e relativi contributi figurativi, di una o due ore secondo il suo orario di lavoro, anche in caso di parto plurimo.

Madre casalinga e allattamento al padre. C'è stata una importante sentenza del Consiglio di Stato sulla situazione familiare, non inusuale, col padre lavoratore e la madre casalinga, cioè non lavoratrice dipendente. In questo caso il diritto alla fruizione dei riposi giornalieri è riconosciuto al padre.

Più precisamente, la sentenza 9 settembre 2008 n. 4293 del Consiglio di Stato, ripresa dalla lettera circolare del Ministero del Lavoro n. 19605 del 2009 e dalla circolare Inps n. 118 del 2009, ha stabilito il diritto al padre lavoratore a fruire dei riposi giornalieri è riconosciuto anche nel caso di madre casalinga, che deve essere considerata alla stregua della lavoratrice non dipendente, senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

Riposo orari per allattamento al padre e lavoratrici domestiche o a domicilio. L'Inps ha precisato che l'ipotesi di riconoscimento al padre del diritto ai riposi in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa, in quanto appartenente a categoria di lavoratori non aventi diritto ai congedi per allattamento.

E' il caso delle lavoratrici a domicilio o di quelle domestiche. Mentre non comprende il caso della madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

Permessi per allattamento del padre e congedo per maternità o parentale della madre. La madre ha diritto ad usufruire dei riposi durante il congedo parentale del padre.

Il padre invece non può utilizzare i riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre, neppure nei casi in cui la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (cioè nel caso di aspettative, permessi non retribuiti, pause lavorative previste nei contratti part-time di tipo verticale di tipo settimanale, mensile o annuale), mentre li può utilizzare in alternativa alla madre che non si avvale in quanto è in congedo di maternità o parentale per un altro figlio.

Riposi al padre e madre lavoratrice autonoma. Se la madre è artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, una lavoratrice parasubordinata (lavoratrice a progetto), una libera professionista (con o senza cassa), il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, ossia il congedo di maternità per le lavoratrici parasubordinate, o il congedo di maternità per le lavoratrici autonome.

Questo sempre che la madre non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il periodo di astensione obbligatoria, del congedo parentale, ossia l'astensione facoltativa.

La domanda di permesso per allattamento da parte del padre. Il padre lavoratore dipendente che vuole usufruire di permessi orari dal lavoro per allattamento, nei casi in cui è previsto, deve fare la richiesta.

La domanda va presentata all'Inps e al proprio datore di lavoro.

Le modalità sono diverse a seconda dell'ipotesi ricorrente che dà diritto al padre di fruire dell'astensione facoltativa dal lavoro.

Nei casi in cui i figli siano affidati al padre, la domanda deve essere corredata dai seguenti documenti:

- al certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva
- da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre
- l'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel tragico evento della morte della madre, la domanda del padre deve essere corredata dai seguenti documenti:

- al certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una certificazione, o dichiarazione sostitutiva, di morte della madre;
- dall'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel caso di grave infermità della madre, i documenti da allegare alla domanda sono i seguenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre;
- dall'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel caso in cui il padre intenda godere i riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice dipendente e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata dai seguenti documenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro;
- dall'impegno di entrambi i genitori, padre e madre, a comunicare eventuali variazioni successive

Nel caso in cui la madre sia lavoratrice non dipendente, e nel caso di parto plurimo, i documenti da allegare sono i seguenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente;
- dall'impegno di entrambi i genitori, padre e madre, a comunicare eventuali variazioni successive.

Quest'ultimo caso è quello relativo alla presenza di un padre lavoratore e della madre casalinga, oggetto della importante sentenza del Consiglio di Stato.

PERMESSI PER DONAZIONE MIDOLLO OSSEO

La donazione consiste nell'offerta volontaria e gratuita del midollo osseo da parte del cittadino maggiorenne iscritto nel Registro nazionale italiano oppure nei registri regionali o interregionali dei donatori di midollo osseo.

Lavoratori interessati. Tutti i lavoratori dipendenti di ogni qualifica e settore, purché maggiorenni, regolarmente iscritti nel registro nazionale o regionale dei donatori, che si sottopongono volontariamente e gratuitamente alla procedura di donazione presso una struttura sanitaria abilitata.

Privacy. il donatore di midollo osseo ha il diritto e il dovere di mantenere l'anonimato sia nei confronti del ricevente sia nei confronti di terzi.

Diritto ai permessi. il donatore ha diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici ;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione. Egli ha inoltre diritto di assentarsi dal lavoro per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione , e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo

Degenza e convalescenza. Il donatore ha inoltre diritto di assentarsi dal lavoro per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

Certificazioni necessarie. Il lavoratore/donatore deve consegnare al proprio datore specifica certificazione sanitaria rilasciata dalle strutture ospedaliere o dai Centri trasfusionali autorizzati che hanno reso le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura della donazione.

La certificazione deve indicare:

- i dati anagrafici del donatore
- le ore di permesso occorrenti agli accertamenti e ai prelievi preliminari alla donazione
- le giornate di degenza per il prelievo del midollo osseo
- le giornate di convalescenza successive al prelievo ritenute necessarie dall'équipe medica del Centro trasfusionale per il completo ripristino dello stato fisico del donatore ed effettivamente fruite.

Donazione midollo osseo e cig/cigs. Durante i periodi di Cassa Integrazione ordinaria/straordinaria prevale l'istituto "donazione midollo osseo" sulla Cassa Integrazione ordinaria/straordinaria. Pertanto al lavoratore che presenta la documentazione idonea deve essere riconosciuta l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuta la donazione.

Retribuzione. Al lavoratore spetta, per tutte le assenze di cui sopra, la normale retribuzione, ossia quella che gli sarebbe stata erogata ove avesse lavorato normalmente.

L'indennità deve essere corrisposta per le giornate di degenza necessarie al prelievo, a prescindere dalla quantità di sangue midollare donato, nonché per le giornate di convalescenza che, successivamente, sono necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore; essa spetta inoltre anche per le ore di permesso occorrenti agli accertamenti e ai prelievi preliminari, anche nel caso in cui a tali atti non abbia fatto seguito la donazione.

La misura dell'indennità va determinata sulla base dei criteri con i quali si determina la retribuzione corrisposta ai lavoratori per le assenze dal lavoro previste in caso di donazione di sangue.

I CCNL, a cui si rimanda, possono disciplinare i permessi e la retribuzione per la donazione di midollo osseo.

PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE

I dipendenti che donano gratuitamente il proprio sangue, nella misura minima di 250 grammi, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa.

La giornata di riposo viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato per l'operazione di prelievo del sangue o, mancando tale riferimento, dall'ora in cui risulta effettuato il prelievo in base alle risultanze del certificato medico.

Il prelievo deve essere effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, un centro trasfusionale o un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati.

Mancata donazione. Qualora il lavoratore si sia recato al centro per donare il sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non possa essere effettuata o venga effettuata solo parzialmente, il medico dovrà rilasciare al lavoratore un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione.

In tale ipotesi non è consentita la rivalsa dell'indennità nei confronti dell'INPS.

Obblighi del lavoratore. Il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la seguente documentazione:

- certificato del medico che ha effettuato il prelievo nel quale siano indicati: dati anagrafici del lavoratore e del suo documento d'identificazione; quantità del prelievo; giorno e ora del prelievo con gli estremi dell'autorizzazione del Ministero della sanità;
- dichiarazione attestante la gratuità della donazione, la fruizione del riposo, la riscossione dell'indennità e l'ammontare percepito.

Donazione sangue e cig/cigs. Durante i periodi di cassa Integrazione ordinaria/straordinaria il trattamento economico è a carico dell'INPS (prevale quindi l'istituto "donazione sangue" sulla Cassa Integrazione ordinaria/straordinaria).

I donatori di sangue godono infatti, per la giornata di prelievo, di un riposo giornaliero retribuito.

Pertanto al lavoratore che presenta la documentazione idonea deve essere riconosciuta l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto il prelievo. In caso di inidoneità alla donazione, è garantita la retribuzione per il tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.

In tal caso le restanti ore saranno ore di lavoro o di cassa integrazione.

Retribuzione e rimborso da parte dell'Inps. Il dipendente ha diritto alla normale retribuzione di fatto corrispondente alle ore non lavorate; essa viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro.

Egli può invece non aver diritto ad alcuna retribuzione (è il caso della donazione effettuata di sabato in caso di settimana corta) ovvero può avere titolo solamente a una retribuzione inferiore a quella giornaliera (è il caso del lavoratore che si assenta per la donazione nella giornata prima del termine dell'orario di lavoro). Il relativo ammontare non deve essere ridotto dell'equivalente della contribuzione apprendisti.

La retribuzione fissa mensile, quindicinale o settimanale è trasformata in retribuzione giornaliera utilizzando, rispettivamente, il divisore 26, 13 e 6 (22, 11 e 5 in caso di settimana corta).

La donazione di sangue effettuata durante un periodo di sospensione per cassa integrazione guadagni dà comunque diritto alla relativa indennità, che prevale, quindi, sull'integrazione salariale.

PERMESSI PER EDUCAZIONE E ASSISTENZA DEI FIGLI

Aventi diritto. Genitori di persone con disabilità fisica, sensoriale, psichica, con cittadinanza italiana o UE ed extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo.

I genitori, anche adottivi o affidatari, possono avvalersi delle forme di congedo per assistere i figli fino agli otto anni di età.

La lavoratrice madre, trascorso il periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, può richiedere un periodo di astensione, frazionato o continuativo, non superiore ai sei mesi.

Analogo periodo di astensione può essere richiesto dal lavoratore padre.

Va sottolineato che entrambi i genitori possono ottenere i permessi senza però eccedere il limite complessivo di dieci mesi.

Vi sono due eccezioni:

- qualora nel nucleo sia presente un solo genitore (separato, deceduto o padre o madre sono "single"), questi potrà ottenere di assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi
- qualora invece il genitore padre chieda un permesso per un periodo non inferiore a tre mesi, il suo limite è elevato a sette mesi e, quindi, se entrambi i genitori fruiscono di tali congedi il limite complessivo è elevato a undici mesi

Per fruire dei permessi il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Il licenziamento attivato nel periodo del congedo è nullo alla stessa stregua di quanto previsto per il licenziamento nel corso del congedo per maternità.

Retribuzione e aspetti previdenziali. Questi congedi sono computati nell'anzianità di servizio. Incidono invece negativamente sulla costituzione delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia, salvo disposizioni migliorative dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Fino al terzo anno di età del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo, complessivo fra genitori, di sei mesi. In questo periodo vengono anche versati i relativi contributi figurativi.

Dopo i tre anni di età l'indennità del 30% e i contributi figurativi sono riconosciuti solo in caso di redditi particolarmente bassi.

Non sono inclusi nel conteggio dell'anzianità contributiva per richiesta pensione anticipata.

Affido e adozione. L'opportunità di fruizione dei congedi per cura è estesa anche ai genitori adottivi o affidatari. Il limite di età del bambino in questo caso è più elastico.

Se il minore ha un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro per cura, educazione, assistenza o malattia può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

PERMESSI PER FAMILIARI DI SOGGETTI DISABILI

I genitori, anche adottivi, o in loro mancanza anche uno dei fratelli o una delle sorelle, di soggetti handicappati, non necessariamente minori, hanno diritto a due anni di congedo continuativo o frazionato retribuiti.

Si tratta, in particolare, della lavoratrice madre o, in alternativa, del padre lavoratore, anche adottivi e, dopo la scomparsa dei genitori, di uno dei fratelli o delle sorelle. Il congedo può essere fruito in parte dalla madre e in parte dal padre e, in caso di morte dei genitori, può essere utilizzato anche da più fratelli, ma, in ogni caso, nel limite massimo di due anni.

La retribuzione è pari a un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, mentre il periodo di assenza è coperto da contribuzione figurativa.

Condizioni per la fruizione del congedo. la convivenza con il soggetto affetto da handicap da almeno cinque anni; il possesso del diritto di fruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/1992.

L'esistenza di entrambe le condizioni poste consentono di richiedere il congedo biennale, il quale sarà fruibile trascorsi 60 giorni dalla richiesta.

La fruizione del congedo non può essere cumulata con le altre agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/1992, salvo il diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina alla propria abitazione che invece permane.

PERMESSI PER LE ELEZIONI POLITICHE E REFERENDUM

Modalità. Alle ore 16 del giorno precedente le elezioni viene insediato il seggio compresi i rappresentanti di lista per i Comuni con più di 10000 abitanti.

Alle ore 8 della domenica iniziano le operazioni di voto che si chiuderanno alle ore 22 dello stesso giorno.

Alle ore 7 del lunedì riprendono le votazioni per concludersi alle ore 15 dello stesso giorno. Le operazioni di scrutinio devono proseguire senza interruzioni e si chiudono entro le 14 del giorno successivo (martedì). Nel caso che le operazioni di scrutinio non siano ancora terminate, le schede scrutinate e non scrutinate, verranno chiuse in apposita cassetta e consegnate al tribunale competente.

Compensi. Le nuove disposizioni hanno incrementato i compensi spettanti ai Presidenti di seggio, agli Scrutatori e Segretari:

- Presidenti: 150 euro fissi e forfetari più 37 euro in presenza di più tornate elettorali contemporanee fino ad un massimo di 5.
- Scrutatori e segretari: 120 euro e forfetari più 25 euro in presenza di più tornate elettorali contemporanee fino ad un massimo di 5.

In caso di contemporanea effettuazione di più consultazioni elettorali o referendarie, ai componenti possono essere riconosciute quattro maggiorazioni massime).

Soggetti interessati. I soggetti interessati sono:

- il presidente del seggio;
- il segretario;
- gli scrutatori;
- i rappresentanti di lista, gruppo, di partiti o di comitati promotori in caso di referendum.

A questi soggetti, purché abbiano un rapporto di lavoro subordinato, spettano alcuni diritti collegati all'assenza dal lavoro e al recupero della giornata di riposo trascorsa ai seggi.

I giorni considerati lavorativi (per esempio il lunedì e il martedì, oppure il sabato se lavorativo) devono essere retribuiti con la normale retribuzione come se il lavoratore fosse normalmente in servizio. I giorni festivi o non lavorativi (di norma la domenica ma in molti casi anche il sabato) hanno diritto ad una quota aggiuntiva della retribuzione oppure a gironi di riposo compensativi.

Quindi se i giorni impegnati al seggio sono festivi o non lavorativi compete una maggiore di 1/26 di retribuzione in aggiunta per ogni giorno, oppure a scelta dell'interessato di un giorno di riposo compensativo.

Le modalità di fruizione del riposo consono regolate dalla legge, pertanto dovranno essere concordate con l'amministrazione di appartenenza.

Si ritiene che la giornata di riposo debba comunque essere fruita nell'arco di una settimana proprio per compensare il mancato riposo settimanale.

Le nuove disposizioni dovrebbero escludere i dubbi circa lo svolgimento delle operazioni di scrutinio durante la notte di domenica e lunedì.

Con la precedente normativa, in merito al godimento dei permessi elettorali e riposi compensativi, si era creato un contenzioso che la giurisprudenza aveva risolto affermando che il lavoratore ha diritto ad un giorno di assenza dal lavoro con retribuzione, anche se in grado di riprendere servizio il giorno successivo alla chiusura degli scrutini avvenuta nelle prime ore del lunedì.

Infatti, in questo caso l'interessato non ha fruito del riposo settimanale e ha operato al seggio durante una parte della giornata lavorativa: pertanto si estende a tutta la giornata stessa il diritto al riposo.

A seguito delle nuove norme tale circostanza difficilmente potrebbe verificarsi in quanto le operazioni di scrutinio inizieranno alle ore 15 del lunedì e quindi presumibilmente non potranno proseguire oltre le ore 24 della stessa giornata.

Tuttavia la legge prevede la possibilità che le operazioni si protraggano fino alle 14 del martedì (attenzione non possono essere interrotte e poi riprese), pertanto l'ipotesi anzidetta potrebbe ancora verificarsi nel caso in cui gli scrutini si concludano nelle prime ore del martedì mattina. In quest'ultimo caso applicando la giurisprudenza di merito, il dipendente avrebbe diritto ad un giorno di assenza per riposo nella giornata di martedì con normale retribuzione.

Assenze per il voto in località diversa dalla sede di servizio. I dipendenti pubblici che debbono recarsi in località diversa da quella dove prestano servizio, possono fruire dei tre giorni di permesso retribuito per cause particolari previsti dai CCNL, essendo abolito l'istituto del congedo straordinario.

In ogni caso le giornate di assenza dal lavoro sono:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre 700 chilometri e per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia, e viceversa.

Tale facoltà è consentita al personale assunto a tempo determinato e al personale a tempo pieno a condizione che quest'ultimo dimostri di aver ottemperato al trasferimento della residenza nella località sede di servizio entro il termine di 20 giorni dalla data in cui è avvenuto il trasferimento.

PERMESSI PER I LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

A chi spettano:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Non spettano:

- ai lavoratori a domicilio
- agli addetti ai lavori domestici e familiari
- ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari
- ai lavoratori autonomi
- ai lavoratori parasubordinati

Cosa spetta. Tali permessi possono essere richiesti in due forme alternative l'una all'altra:

- 2 ore di permesso giornaliero
- 3 giorni di permesso mensili (frazionabili ad ore)
- I tre giorni di permesso mensili possono essere suddivisi in permessi orari in base all'orario di lavoro medio giornaliero.

In questo caso il numero di ore mensili spettanti si calcola con la seguente formula: (ore lavorate settimanali/giorni lavorati alla settimana) x 3.

La tipologia di permesso può essere variata di norma da un mese all'altro.

Nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise e documentate il lavoratore può però ottenere la trasformazione degli eventuali giorni ancora da fruire in ore di permesso giornaliero e viceversa.

Part-time. In caso di part-time i permessi spettando come segue:

Part time orizzontale permessi orari

- 2 ore di permesso giornaliero se le ore di lavoro sono pari o più di 6
- 1 ora per permesso giornaliera se le ore di lavoro son meno di 6 giorni

Part time orizzontale permessi giornalieri

- 3 giorni

Part time verticale permessi orari

- nessuna variazione

Part time verticale permessi giornalieri. Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Modalità di utilizzo. Fermo restando che i permessi possono richiesti solo per i periodi successivi alla presentazione dell'apposita istanza, in linea generale le modalità di utilizzo degli stessi possono essere cambiate (da riposi orari giornalieri a permessi mensili, e viceversa, da un mese all'altro modificando la domanda a suo tempo avanzata.

Qualora il lavoratore con handicap intenda usufruire, nello stesso mese, sia dei riposi che dei permessi mensili, per la conversione dei permessi mensili in riposi giornalieri (o viceversa) si deve procedere come segue.

Esempio: da orari giornalieri a permessi mensili

Si consideri il, caso di un lavoratore con orario giornaliero pari a 8 ore, che presta attività lavorativa per 5 giorni alla settimana.

Si ipotizzi inoltre che tale lavoratore:

- abbia beneficiato, nel corso del mese, 20 ore di riposi orari e che successivamente
- documenti la necessità di utilizzare i permessi giornalieri in sostituzione dei restanti riposi orari

Di conseguenza, le 20 ore di cui il lavoratore ha già beneficiato devono essere convertite in giorni, con eventuale arrotondamento:

- all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore a 0.50 oppure
- all'unità superiore se la frazione di giorni supera lo 0.50

Nel caso si avrà:

- $(20:8) = 2.50$ giorni (arrotondati a 2 giornate)

Il lavoratore, quindi, poiché ha già usufruito di un quantitativo di ore di riposi retribuiti corrispondenti a 2 giornate, può richiedere ancora 1 giorno di permesso mensile.

Nel caso in cui, invece, lo stesso lavoratore avesse usufruito di 21 ore (pari a 2.625 giorni = 3 giorni arrotondati) non potrà più richiedere, nello stesso mese, neppure una giornata di permesso.

Cumulabilità. I permessi non usufruiti in mese non possono essere cumulati nei mesi successivi. Pertanto se nel corso nel mese sono stati fruiti 2 giorni di permesso, il mese successivo si avrà sempre diritto a tre giorni e non a quattro.

Ferie e permessi. Rispondendo ad un recente interpello (20 maggio 2016), promosso dalla CGIL, il Ministero del lavoro, ha precisato che se la necessità di assistenza il disabile si verifica durante il periodo di fermo produttivo, la fruizione del permesso ex legge n. 104/1992 sospende il godimento delle ferie, con conseguente necessità di collocare diversamente (e dopo accordo con il datore) le ferie non fruito.

In pratica, il datore non può negare la fruizione dei permessi per l'assistenza ai disabili durante il periodo di ferie programmate, ferma la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.

Va però segnalato che l'ARAN (Agenzia per la contrattazione dei dipendenti pubblici), ha formulato contrario parere a quello del Ministero, argomentandolo con la mancanza di una previsione derogatoria espressa nella disciplina contrattuale.

Siamo del parere che l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro sia la più corretta. Deve infatti trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali.

PERMESSI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Sono congedi di formazione per tutto l'arco della vita lavorativa, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Ne hanno diritto le lavoratrici e i lavoratori, occupati e non occupati.

La formazione può corrispondere a un'autonoma scelta del lavoratore o essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

CCNL. I contratti collettivi definiscono criteri, modalità e monte ore. I contratti, inoltre, potranno anche prevedere quote di riduzione dell'orario di lavoro per progetti di formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, finanziati dalle Regioni, utilizzando una quota annua del Fondo per l'occupazione.

Questi progetti di formazione possono anche essere presentati direttamente dai lavoratori.

Gli stage o tirocini formativi sono utilizzati per realizzare, per mezzo di processi formativi, momenti di alternanza fra studio e lavoro.

Gli stage formativi non comportano l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

I datori di lavoro stipulano accordi con i soggetti promotori per l'avviamento dei tirocini entro determinati limiti numerici, fino ad un massimo del 10% del numero complessivo dei dipendenti per le aziende con più di 20 dipendenti assunti a tempo determinato.

La durata degli stage varia a seconda dei destinatari, cioè se sono il grado di studio e se sono lavoratori inoccupati.

Si va da un minimo di 4 mesi per studenti che frequentano la scuola secondaria ad un massimo di 24 mesi per i portatori di handicap.

PERMESSI PER MUTILATI ED INVALIDI CIVILI

I lavoratori mutilati e invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una riduzione superiore al 50%, possono usufruire ogni anno di un congedo straordinario non superiore a 30 giorni, da godere anche in modo frazionato, per le cure connesse alla loro infermità

Il permesso spetta anche ai lavoratori affetti da patologie tumorali che facciano richiesta e a condizione che sussista una connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta.

Il permesso non rientra nel periodo di comporto e il lavoratore ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenza per malattia.

La decurtazione sulla malattia che si opera per i lavoratori pubblici, non opera nel caso del permesso.

PERMESSI PER VACCINAZIONE ANTITETANICA

I lavoratori che sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione antitetanica durante l'orario di lavoro, hanno diritto ad assentarsi per le ore successive.

PERMESSI PER VOLONTARI DI SOCCORSO ALPINO

I volontari del C.A.I. hanno diritto all'astensione retribuita dal lavoro nei giorni in cui svolgono operazioni di soccorso ovvero esercitazioni.

Se le operazioni si sono protratte per più di ore ovvero oltre la mezzanotte, il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro anche nella giornata successiva.

L'astensione dal lavoro spetta per l'intera giornata anche per un intervento di breve durata.

PERMESSI PER VOLONTARIATO E PROTEZIONE CIVILE

Per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

Le organizzazioni di volontariato che intendono collaborare nel sistema pubblico di Protezione civile, si iscrivono in appositi albi o registri, regionali e nazionali.

Sebbene l'opera del volontariato sia assolutamente gratuita, il legislatore ha provveduto a tutelare i volontari lavoratori: in caso di impiego nelle attività di Protezione civile essi non perdono la giornata, che viene rimborsata dallo Stato al datore di lavoro, pubblico e privato.

In occasione di eventi, calamità naturali e catastrofi, il datore di lavoro pubblico o privato deve consentire l'assenza per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 nell'anno, elevabili, in casi particolari, rispettivamente a 60 e 120 giorni.

Ai fini delle esercitazioni l'autorizzazione all'assenza dal lavoro non può essere superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno.

La richiesta per assentarsi dal lavoro al fine di partecipare ad esercitazioni, anche di carattere formativo, deve essere inviata al datore di lavoro con un preavviso di 15 giorni.

Durante i periodi di assenza il lavoratore volontario ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla normale retribuzione.

Volontariato europeo. Il Servizio Volontario Europeo (SVE) è un'azione che si inserisce all'interno del programma europeo "Giovani in Azione" (Azione 2) promosso dall'Unione Europea per l'annualità 2007-2013. Attraverso il SVE i giovani hanno l'opportunità di vivere esperienze di crescita personale e professionale all'interno dei paesi partecipanti al programma e dei paesi partner.

L'azione può estrinsecarsi attraverso in Attività Servizio Volontario Europeo Individuale e di Gruppo.

In quest'ultima sono previsti più volontari e più Organizzazioni (Organizzazioni di Invio e Ospitanti). I volontari iniziano un percorso per lo stesso periodo di tempo e lavorano in sinergia rispetto ad un'area di intervento comune.

Per accedere all'azione è necessario avere i seguenti requisiti:

- età compresa tra i 18 e i 30 anni;
- residenza in uno dei paesi partecipanti o in un paese partner;
- disponibilità a svolgere il volontariato per un periodo compreso tra i 6 e i 12 mesi (sono tuttavia previste alcune eccezioni).

I settori in cui è possibile svolgere il volontariato sono numerosi (campo sociale, culturale, ambientale, ecc) e per partecipare non sono richieste particolari competenze salvo che in casi speciali debitamente motivati dalle organizzazioni promuoventi il progetto.

Il periodo di formazione non può essere superiore ai 24 mesi.

Per tutta la durata del SVE il giovane è seguito da un tutor che ha il ruolo di sostegno personale e professionale.

Tutte le spese quali vitto, alloggio, spese di viaggio, copertura assicurativa sono finanziate dalla Commissione Europea e dalle organizzazioni partner (Organizzazione di Invio e Organizzazione di Accoglienza).

È altresì previsto un pocket money mensile.

PERMESSI RETRIBUITI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

I lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni (non sono considerati i festivi e giorni non lavorativi) all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

In caso di decesso occorre alcuni Contratti Nazionali di Lavoro (a cui si rinvia), hanno elevato a cinque i giorni di permesso per decesso e li hanno estesi anche ai parenti affini.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'insorgenza della grave infermità o dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. In alternativa ai tre giorni, nei casi di documentata infermità, i lavoratori possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori ai tre giorni, compresa la riduzione dell'orario di lavoro. Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti dalla legge 104/90.

Per individuare la grave infermità si fa riferimento al Decreto Ministeriale 278/2000, vedi congedi per gravi motivi familiari.

Scheda riassuntiva

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Norme di riferimento | Articolo 4 legge 53/2000 |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | |
|-------------|---|
| | D.M Dipartimento della solidarietà sociale 21 luglio 2000 n. 278 |
| Presupposti | <p>Decesso o grave infermità documentata .</p> <p>a) del coniuge (anche se separato)</p> <p>b) di un parente entro il secondo grado e affini (anche se non convivente)</p> <p>c) del convivente stabile (componente la famiglia anagrafica)</p> |
| Permessi | <p>d) 3 giorni all'anno (limite generale)</p> <p>e) 3 giorni per evento (CCNL)</p> <p>f) esclusione giorni festivi</p> <p>g) possibilità di concordare diverse modalità del lavoro ed eventuale riduzione d'orario pari a tre giorni</p> |
| Modalità | <p>Necessaria una preventiva comunicazione dell'assenza</p> <p>Necessario utilizzare il permesso entro 7 giorni dall'evento</p> <p>Necessaria documentazione entro 5 giorni dal rientro in servizio</p> |

PERMESSI TUTELA DELLA DISABILITÀ PER GENITORI, ANCHE ADOTTIVI E AFFIDATARI

Si riporta di seguito la distinzione, specificata nei successivi punti a), b) e c), delle modalità di fruizione dei benefici da parte dei genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché del coniuge, dei parenti e affini entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave con:

- età inferiore ai tre anni;
- età compresa tra tre e 12 anni;
- oltre i 12 anni

a) Genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità con età inferiore ai tre anni, possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

- un prolungamento del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito); i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni;
- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

Alternatività. I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

b) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra tre e 12 anni possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto (perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo), alternativamente di:

- un prolungamento del congedo parentale (tale prolungamento può essere fruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito); i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni;
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore), sia nel caso in cui l'altro genitore non lavori, sia nel caso in cui siano presenti altri familiari, anche lavoratori, che possono prestare assistenza.

Alternatività. I genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

c) I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché il coniuge, i parenti e gli affini entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di:

- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

A titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli/sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suoceri, nuora, genero; sono affini di secondo grado: fratelli/sorelle del coniuge e nonni del coniuge.

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi otto anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Estensione del diritto ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità grave. In tutti i casi sopra esposti, il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'espressione "mancanti" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve comprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le patologie invalidanti, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri. Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore opera un limite orario mensile.

Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale diviso il numero dei giorni lavorativi settimanali per 3.

Il frazionamento comunque non deve superare al 18 ore mensili.

I requisiti:

- essere lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la persona che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro.

Quanto spetta. I permessi fruiti a giorni saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;

- i permessi fruiti a ore (assimilati ai permessi per allattamento) saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;
- quelli concessi a titolo di prolungamento del congedo parentale fino all'8° anno di vita del bambino saranno indennizzati al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta o convenzionale se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali.

Permessi retribuiti e ANF. Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare.

Ferie e tredicesima mensilità. La quota della 13° mensilità, o altre mensilità aggiuntive, è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto.

Da parte del datore di lavoro quindi non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'Inps.

Sono fatte salve eventuali condizioni di migliore favore previste dai CCNL.

Tabella. Nella tabella che segue sono riepilogati i permessi spettanti ai familiari, che differiscono a seconda dell'età del disabile e del rapporto di parentela.

| Soggetti | Età del disabile | Durata dei permessi |
|-------------------------|-------------------------|--|
| Genitore (1) | Fino a 3 anni | <p>Il padre o la madre, anche non conviventi, possono scegliere tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> -prolungamento dell'astensione facoltativa per maternità per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) di 3 anni, da godere entro il compimento del 12 anno di vita del bambino - 2 ore di permesso giornaliero - 3 giorni di permesso mensile |
| Genitore (1) | Dai 3 ai 12 anni | <p>Il padre o la madre possono scegliere tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prolungamento dell'astensione facoltativa per maternità per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) di 3 anni, da godere entro il compimento del 12 anno di vita del bambino - 3 giorni mensili, anche continuativi |
| Genitore (1) | Oltre i 12 anni | <ul style="list-style-type: none"> - - 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi |

| | | |
|---|------------------|---|
| <p>Coniuge</p> <p>Parenti ed affini entro il 2° grado</p> <p>(2)</p> | <p>Qualsiasi</p> | <p>- - 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi</p> <p>(3)</p> |
|---|------------------|---|

1. Le astensioni dal lavoro concesse al genitore si applicano anche se l'altro genitore non ne ha diritto (perché, ad esempio, è casalinga/o, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo, ecc). Se i due genitori sono lavoratori dipendenti, i benefici spettano a entrambi alternativamente.
2. Entro il 3° grado se il genitore o il coniuge del disabile hanno compiuto 65 anni di età, oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti a carattere permanente, oppure sono deceduti o mancanti per assenza naturale, giuridica (es. celibato) o per situazioni di assenza continuative.
3. Per avere diritto non è richiesta l'assistenza continuativa ed esclusiva da parte del genitore che ne fruisce.

PERMESSO DI SOGGIORNO

Il permesso di soggiorno è un'autorizzazione rilasciata dal Questore che attribuisce allo straniero il diritto di soggiorno sul territorio dello Stato. Può essere di durata variabile.

Deve obbligatoriamente essere richiesto entro otto giorni lavorativi dal tuo ingresso nel territorio italiano. Il ritardo è giustificato solo per cause di forza maggiore.

Il permesso di soggiorno non va richiesto nei casi di ingresso e soggiorno in Italia per visite, affari, turismo e studio di durata non superiore ai tre mesi, per i quali è sufficiente la dichiarazione di presenza da rilasciare in frontiera oppure al Questore della provincia in cui ti trovi.

Le richieste per una serie di tipologie di permesso di soggiorno vanno presentate dall'interessato presso gli Uffici Postali abilitati, utilizzando l'apposito kit disponibile presso tutti gli uffici postali, i Comuni abilitati e il Patronato INCA della CGIL presente nelle Camere del Lavoro di ogni città italiana. In particolare, vanno presentate presso gli uffici postali abilitati all'accettazione delle istanze (ovvero uffici postali dotati di Sportello Amico), le richieste di permesso di soggiorno per motivi di:

- attesa occupazione;
- attesa riacquisto cittadinanza;
- asilo politico (rinnovo);
- conversione permesso di soggiorno;
- famiglia;
- lavoro autonomo;
- lavoro subordinato;
- lavoro casi particolari;
- lavoro subordinato-stagionali;
- missione;
- motivi religiosi;
- residenza elettiva;
- status apolide (rinnovo);
- studio (permesso di lunga durata);
- tirocinio formazione professionale.

La richiesta va invece presentata direttamente alla Questura nei casi di permesso per motivi di:

- asilo politico;

- cure mediche;
- gara sportiva;
- giustizia;
- integrazione minore;
- invito;
- minore età;
- familiari (in caso di permesso rilasciato allo straniero non espellibile ex art. 19 T.U.);
- umanitari;
- status apolidia;
- vacanze lavoro, e in ogni altro caso non esplicitamente menzionato.

Il kit, una volta compilato in cartaceo dal cittadino straniero, dovrà essere consegnato, in busta aperta e con gli allegati previsti a seconda del tipo di permesso, allo sportello postale.

In alternativa alla compilazione cartacea, il cittadino straniero può recarsi presso un Comune oppure al Patronato INCA della CGIL (la copia cartacea del modulo compilato elettronicamente dovrà in ogni caso essere consegnata all'Ufficio postale).

Qualora il cittadino straniero extra UE sia in possesso di nulla osta, e stia richiedendo il primo rilascio del permesso di soggiorno, per motivi di lavoro o di ricongiungimento familiare, il cittadino dovrà recarsi presso lo Sportello Unico Immigrazione (SUI) della Prefettura competente.

Lo sportello consegnerà la richiesta di rilascio in un'apposita busta che dovrà essere consegnata aperta all'Ufficio Postale Presso lo Sportello Unico, inoltre, occorre presentare la richiesta di conversione di un titolo di soggiorno per motivi di studio ad un titolo per motivi di lavoro, nonché la conversione di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale ad uno per lavoro subordinato.

La documentazione. Per ottenere il rilascio del permesso di soggiorno è necessario presentare:

- il passaporto, o altro documento di viaggio equivalente, in corso di validità con il relativo visto di ingresso, se richiesto;
- una fotocopia del documento stesso;
- 4 foto formato tessera, identiche e recenti;
- un contrassegno telematico da € 16;
- la documentazione necessaria al tipo di permesso di soggiorno richiesto
- il versamento di un contributo compreso tra € 80 e € 200 a seconda del tipo di permesso richiesto.

La Questura trattiene una copia di tutti i documenti. Un'altra copia ti verrà invece consegnata come ricevuta e deve contenere: il timbro dell'ufficio a cui è stata presentata la richiesta, la firma del funzionario incaricato, la data di presentazione della richiesta, il giorno di ritiro del permesso di soggiorno.

Attenzione: Al momento della presentazione della pratica allo sportello postale, lo straniero riceverà una comunicazione di convocazione nella quale sarà indicato il giorno in cui dovrà presentarsi in questura munito di fotografie, per essere sottoposto ai rilievi fotodattiloscopici.

Il Costo. All'atto della richiesta di permesso di soggiorno:

- porre sul modulo un contrassegno telematico di 16 euro;
- pagare 30 euro allo Sportello Postale per la spedizione dell'assicurata;
- versare, tramite relativo bollettino prestampato (PSE), la cui ricevuta deve essere allegata alla domanda, 27,50 euro per il rilascio del permesso di soggiorno in formato elettronico;
- versare, tramite bollettino disponibile presso gli uffici postali, un contributo compreso tra gli 80 e i 200 euro commisurato alla tipologia ed alla durata del permesso richiesto

Tale contributo è dovuto anche in caso di diniego o smarrimento del permesso di soggiorno. Tuttavia, in tal caso, poiché l'ammontare del contributo è commisurato al periodo di validità del titolo di soggiorno dovrai pagare l'importo in relazione al rimanente periodo di validità del nuovo permesso rilasciato. In caso di diniego del permesso di soggiorno non ti spetta alcun rimborso delle somme versate.

È previsto solo il diritto al rimborso del costo del permesso di soggiorno elettronico (27,50 euro) dietro istanza dell'interessato al Ministero dell'economia e delle finanze.

Esenti dal pagamento:

- i figli minori anche del coniuge o nati fuori dal matrimonio

- coloro che hanno un permesso di soggiorno per cure mediche, ossia coloro che entrano in Italia per sottoporsi a cure mediche
- i cittadini stranieri che richiedono il rilascio o il rinnovo del permesso per richiesta asilo, per asilo politico, per protezione sussidiaria, per motivi umanitari
- i richiedenti la conversione di un titolo di soggiorno in corso di validità
- i richiedenti l'aggiornamento del titolo di soggiorno
- i familiari di cittadini comunitari che soggiornano ai sensi del d. lgs. 30/2007
- i minori di anni 18

La durata. La durata del permesso di soggiorno rilasciato è pari a quella del visto di ingresso, se previsto, e comunque per :

- lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato: massimo 2 anni;
- lavoro subordinato con contratto a tempo determinato: pari alla durata del rapporto o al massimo 1 anno;
- lavoro autonomo: massimo 2 anni;
- lavoro stagionale: massimo 9 mesi (a prescindere dal settore lavorativo);
- attesa occupazione: almeno 1 anno, ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito eventualmente percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore;
- studio e formazione: 1 anno rinnovabile
- familiari: come per il familiare titolare del diritto al ricongiungimento, o al massimo 2 anni;
- volontariato: di norma 1 anno o al massimo 18 mesi ;
- ricerca scientifica: pari a quella del programma di ricerca (D. Lgs. 17/2008);
- residenza elettiva: massimo 2 anni.

La durata dei permessi di soggiorno per motivi di studio, dovrà essere corrispondente a quella del corso di studio o di formazione frequentato, salvo una verifica di profitto annuale.

Rinnovo del permesso. Il rinnovo del permesso di soggiorno va richiesto (tramite gli uffici postali o alla questura a seconda dei motivi del rinnovo) almeno 60 giorni prima della scadenza.

Tale termine è meramente indicativo, e in caso di inosservanza non è prevista un'immediata sanzione.

Viene invece considerato irregolare lo straniero con permesso di soggiorno scaduto da più di 60 giorni, senza che ne sia stato richiesto il rinnovo.

PERMESSO DI SOGGIORNO UE PER SOGGIORNANTI DI LUNGO PERIODO RILASCIATO DA ALTRO STATO MEMBRO DELL'UE

Lo straniero che è in possesso di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo da altro Stato membro dell'Unione Europea può fare ingresso senza visto e soggiornare fino a tre mesi in un altro Stato dell'Unione Europea, alle stesse condizioni degli stranieri extracomunitari muniti di un normale permesso di soggiorno rilasciato da altro Stato membro, con il solo obbligo di presentare entro otto giorni dall'ingresso la dichiarazione di presenza.

Il titolare di permesso UE rilasciato da altro Stato membro può anche chiedere di essere autorizzato a soggiornare sul territorio nazionale per un periodo superiore a tre mesi, al fine di:

- esercitare un'attività economica in qualità di lavoratore subordinato o autonomo
- frequentare corsi di studio o di formazione professionale, ai sensi della vigente normativa;
- soggiornare per altro scopo lecito previa dimostrazione di essere in possesso di mezzi di sussistenza non occasionali, di importo superiore al doppio dell'importo minimo previsto dalla legge per l'esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria e di una assicurazione sanitaria per il periodo del soggiorno.

Il titolare di permesso UE rilasciato da altro Stato membro, se intende soggiornare in Italia oltre i tre mesi per le citate finalità, e, in particolare riguardo all'ingresso per attività lavorativa, dovrà presentare apposita richiesta, che dovrà avvenire nel rispetto della normativa nazionale in materia di accesso al mercato del lavoro.

PERMESSO DI SOGGIORNO PER GRAVIDANZA

La legge stabilisce il rilascio del permesso di soggiorno per cure mediche alle donne in stato di gravidanza o nei sei mesi successivi al parto.

Prevede, inoltre, il divieto di espulsione delle donne in stato di gravidanza o nei sei mesi successivi alla nascita del figlio.

Gli aventi diritto. Hanno diritto al permesso di soggiorno per gravidanza, anche se presenti irregolarmente in Italia:

- le donne in stato di gravidanza;
- le donne nei sei mesi successivi al parto.
- Il padre del nascituro

Il padre ha diritto al permesso di soggiorno anche per cure mediche anche al padre del nascituro, purchè coniugato e convivente.

Il padre dovrà quindi esibire il certificato di matrimonio debitamente tradotto e legalizzato.

Il genitore naturale (non coniugato) ha tuttavia una possibilità: potrebbe chiedere al Tribunale per i minorenni l'autorizzazione a restare in Italia per motivi attinenti alla crescita ed allo sviluppo psicofisico del bambino, a prescindere dal possesso di un permesso di soggiorno.

Quando va richiesto. Il permesso di soggiorno per maternità può essere chiesto dal momento in cui viene certificato lo stato di gravidanza e nei sei mesi successivi al parto.

Sono necessari i seguenti documenti:

- istanza compilata e sottoscritta dall'interessata;
- marca da bollo da euro 14,62;
- fotografie formato tessera avente posa uguale;
- copia del passaporto (pagine relative a dati anagrafici, foto, date di rilascio e scadenza, visto di ingresso e timbri frontiera Schengen);
- certificazione medica rilasciata da una struttura pubblica, oppure certificato rilasciato da struttura o medico privato con vidimazione dell'ASL, attestante lo stato di gravidanza e la data presunta del parto; in caso di nascita del figlio, occorre l'estratto dell'atto di nascita;
- autocertificazione o certificato di residenza o altrimenti copia della comunicazione, da parte del soggetto ospitante, corredata dalla copia del documento di identità di quest'ultimo.

La domanda ed i documenti allegati devono essere presentati personalmente allo Sportello unico dell'immigrazione.

Revoca. Il permesso di soggiorno per gravidanza viene revocato in caso di interruzione volontaria di gravidanza.

Rinnovo. Il permesso di soggiorno per gravidanza viene rinnovato nei seguenti casi:

- dal momento della nascita, per i sei mesi successivi;
- in caso di morte del nascituro al momento del parto, fino ai sei mesi successivi alla data presunta di nascita del figlio.

Conversione. Il permesso di soggiorno per gravidanza può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi familiari.

Ciò è possibile quando lo straniero ha i requisiti per il ricongiungimento familiare (deve avere un determinato rapporto di parentela, nonchè i requisiti di reddito e alloggio).

La conversione può essere chiesta entro un anno dalla scadenza del permesso.

PERMESSO DI SOGGIORNO PER RESIDENZA ELETTIVA E ALTRI TITOLI AL SOGGIORNO

Il permesso di soggiorno per residenza elettiva è rilasciabile in quattro distinte ipotesi:

- a) al cittadino straniero titolare di un visto di ingresso per residenza elettiva
- b) al cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, autonomo o per motivi familiari, a titolo di conversione del permesso di soggiorno
- c) al cittadino straniero "altro familiare" di cittadino comunitario.

A) cittadino straniero titolare di visto di ingresso per residenza elettiva. Il visto per residenza elettiva consente l'ingresso in Italia, ai fini del soggiorno, allo straniero che intenda stabilirsi nel nostro Paese e sia in grado di mantenersi autonomamente senza esercitare alcuna attività lavorativa.

Lo straniero dovrà fornire adeguate e documentate garanzie circa la disponibilità di un'abitazione da eleggere a residenza e di ampie risorse economiche (pensioni, vitalizi, proprietà immobiliari, stabili attività economico-commerciali o da altre fonti diverse dal lavoro subordinato) di cui si possa ragionevolmente supporre la continuità.

Anche al coniuge convivente, ai figli minori ed ai figli maggiorenni conviventi ed a carico, potrà essere rilasciato analogo visto, a condizione che le suddette capacità finanziarie siano giudicate adeguate anche per quest'ultimi.

Una volta che lo straniero ha fatto regolare ingresso in Italia, dovrà, entro 8 giorni, presentare apposita richiesta di permesso di soggiorno.

B) cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, autonomo o per motivi familiari, a titolo di conversione del permesso di soggiorno.

Il permesso di soggiorno per residenza elettiva può essere rilasciato, in fase di conversione, al cittadino straniero già titolare di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, lavoro autonomo, motivi familiari, quando il richiedente cessa la propria attività lavorativa e diventa titolare di una pensione (di vecchiaia, invalidità, sociale..) o di vitalizi o rendite.

Tale permesso viene rilasciato sul presupposto che il cittadino straniero sia in grado di mantenersi autonomamente in Italia senza svolgere alcuna attività lavorativa, in quanto in possesso di adeguate capacità finanziarie.

Il permesso di soggiorno per residenza elettiva può essere rilasciato anche al coniuge convivente, ai figli minori, ai figli maggiorenni conviventi e a carico ed ai genitori conviventi a carico, sempre su dimostrazione di risorse economiche sufficienti. Il permesso di soggiorno per residenza elettiva consente l'iscrizione volontaria al SSN.

Nell'ipotesi specifica in cui la conversione venga richiesta per una momentanea incapacità a svolgere attività lavorativa (es. incidente stradale o sul lavoro), in caso di guarigione e quindi di riacquistata capacità di svolgere la suddetta attività, è possibile, ove ne sussistano tutti i requisiti previsti per legge, richiedere nuovamente la conversione in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.

Il titolare del permesso di soggiorno per residenza elettiva senza visto dall'estero può svolgere attività lavorativa.

C) cittadino straniero "altro familiare" di cittadino comunitario. Il permesso di soggiorno per residenza elettiva viene inoltre rilasciato, come ipotesi del tutto residuale, al cittadino straniero in qualità di familiare di cittadino comunitario, quando non possa rientrare nella definizione di familiare, in particolare i conviventi di cittadini comunitari.

Il titolare del permesso di soggiorno per residenza elettiva in quanto familiare di cittadino comunitario può svolgere attività lavorativa.

PERMESSO DI SOGGIORNO UE DI LUNGA DURATA

Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo (S.L.P.), che ha sostituito formalmente la carta di soggiorno, è un titolo di soggiorno che riconosce una condizione privilegiata al suo titolare perchè lo autorizza a permanere in Italia a tempo indeterminato. Il possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo consente:

- di fare ingresso in Italia in esenzione da visto e circolare liberamente sul territorio nazionale;
- di svolgere ogni attività lavorativa subordinata od autonoma, salvo quelle che la legge espressamente vieta allo straniero o comunque riserva al cittadino comunitario. Per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato non è richiesta la stipula del contratto di soggiorno.
- di usufruire delle prestazioni di assistenza sociale, di previdenza sociale, di quelle relative ad erogazioni in materia sanitaria, scolastica e sociale, di quelle relative all'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico, compreso l'accesso alla procedura per l'ottenimento di alloggi di edilizia residenziale pubblica, salvo che sia diversamente disposto e sempre che sia dimostrata la sua effettiva residenza sul territorio nazionale;
- di partecipare alla vita pubblica locale, con le forme e nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Non possono richiedere il permesso di soggiorno UE i titolari di un permesso di soggiorno:

- per motivi di studio o formazione professionale;

- a titolo di protezione temporanea o per motivi umanitari;
- richiesta protezione internazionale (in attesa di una decisione definitiva);
- per soggiorni di breve durata per motivi di carattere temporaneo (lavoro alla pari, lavoro stagionale, distacco)

I requisiti. Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo (S.L.P.) può essere richiesto dal cittadino straniero, titolare di un permesso di soggiorno, diverso da quelli sopra elencati, che dimostra:

- di possedere da almeno cinque anni un permesso di soggiorno in corso di validità

Ai fini del calcolo del periodo quinquennale di possesso del titolo non si considerano i soggiorni c.d. di breve durata (turismo, affari, studio...) e quelli relativi a missioni speciali di natura diplomatica.

Le assenze del cittadino straniero dal territorio italiano non interrompono la durata del periodo quando sono inferiori a sei mesi consecutivi e non superino complessivamente dieci mesi nel quinquennio, salvo che l'interruzione non sia dipesa da gravi e documentati motivi (obblighi militari, problemi di salute...).

Il calcolo del periodo di soggiorno parte dalla data del rilascio del primo permesso, eccetto per i titolari di protezione internazionale, per i quali la durata quinquennale del soggiorno viene calcolata dalla data di presentazione della domanda di protezione internazionale:

- di essere residente in un Comune al momento della presentazione dell'istanza
- di avere un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (per il 2015 pari a 5.830,76 euro annui, ossia 448,52 euro mensili), aumentato della metà della cifra risultante per ogni familiare a carico, nel caso di richiesta relativa anche a quest'ultimi. In presenza di due o più figli di età inferiore agli anni 14 è richiesto, in ogni caso, un reddito minimo non inferiore al doppio dell'importo annuo dell'assegno sociale.

Nel caso in cui il cittadino straniero svolga un'attività di lavoro subordinato ai fini del rilascio del permesso di soggiorno UE non è necessario che dimostri di avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- di disporre di un alloggio idoneo che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge regionale per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, attestato dall'ufficio tecnico comunale competente
- di disporre di un alloggio che sia fornito dei requisiti di idoneità igienico-sanitaria accertati dalla ASL locale competente per territorio

Il requisito dell'idoneità alloggiativa non è richiesto allo straniero titolare di protezione internazionale e ai suoi familiari:

- che non sia considerato pericoloso per l'ordine pubblico e la sicurezza dello Stato e cioè:
- coloro che debba ritenersi sulla base di elementi di fatto che sono abitualmente dediti ai traffici delittuosi
- coloro che per la condotta ed il tenore di vita debba ritenersi sulla base di elementi di fatto che vivono abitualmente, anche in parte, con i proventi di attività delittuose
- coloro che per il loro comportamento debba ritenersi, sulla base di elementi di fatto, che sono dediti alla commissione di reati che offendono o mettono in pericolo l'integrità fisica o morale dei minorenni, la sanità, la sicurezza o la tranquillità pubblica
- non sia indiziato di appartenere ad associazioni criminali di tipo mafioso o camorraistico, o comunque denominate localmente che agiscano con metodi corrispondenti a questo tipo di associazione criminale
- non abbia subito condanne, anche non definitive, per i reati previsti dall'art.380 del c.p.p. e relativamente ai delitti non colposi previsti dall'art.381 del c.p.p.
- di possedere un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2, tramite: certificazione rilasciata da un ente riconosciuto (CTP, Università degli studi di Roma Tre, Università per stranieri di Perugia, Università per stranieri di Siena, Società Dante Alighieri) di conoscenza della lingua italiana L2 di livello A2, B1, B2, C1, C2, o copia conforme all'originale del diploma di scuola secondaria di primo o secondo grado, o laurea oppure iscrizione universitaria (corso di laurea, dottorato, master) o in assenza di questi documenti
- di aver superato apposito Test di conoscenza di lingua italiana

Richiesta dai familiari di cittadino straniero. I familiari che possono richiedere il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo sono gli stessi per cui è previsto il ricongiungimento familiare e cioè:

- coniuge non legalmente separato e di età non inferiore ai 18 anni;
- figlio minore, anche del coniuge o nato fuori dal matrimonio, non coniugato a condizione che l'altro genitore, qualora sia esistente, abbia dato il suo consenso;
- figlio maggiorenne a carico, qualora il suo stato di salute comporti invalidità totale;
- genitore a carico (convivente) qualora non abbia altri figli nel Paese di origine o di provenienza, ovvero genitore ultrasessantacinquenne, qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati gravi motivi di salute.

La richiesta può essere presentata contestualmente anche dai familiari, in virtù del rapporto di parentela, ma sempre in presenza dei requisiti generali stabiliti dalla norma (possesso di un permesso di soggiorno in corso di validità da almeno 5 anni, residenza in un Comune al momento della presentazione dell'istanza, dimostrazione di un reddito sufficiente, dimostrazione di un alloggio idoneo e conoscenza della lingua italiana).

La domanda. L'istanza va presentata mediante la compilazione e l'invio di apposito kit tramite l'Ufficio Postale. La richiesta può essere inoltrata anche dal coniuge, dal figlio minore ultraquattordicenne o dal figlio maggiorenne o genitore a carico del titolare di permesso di soggiorno UE o che ne ha comunque fatto richiesta, al fine di ottenere un permesso di soggiorno UE per motivi familiari. In questo caso sarà necessario inserire la documentazione anagrafica attestante il rapporto di coniugio o lo stato di figlio o comunque il rapporto di parentela (se proveniente dall'estero tale documentazione deve essere tradotta e legalizzata dalla Rappresentanza diplomatica italiana all'estero o munita di Apostille, se Stato firmatario della Convenzione dell'Aja).

Una volta ottenuto il permesso UE per soggiornanti di lungo periodo, lo straniero dovrà provvedere al suo aggiornamento ogni 5 anni.

Revoca. Il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo (S.L.P.) viene revocato :

- se è stato acquisito fraudolentemente
- in caso di provvedimento di espulsione
- se è in corso un procedimento penale o è stata pronunciata una sentenza di condanna, anche non definitiva, in seguito a gravi reati
- quando mancano o vengono a mancare le condizioni per il rilascio e lo straniero diventi pericoloso per l'ordine pubblico e la sicurezza dello Stato
- in caso di assenza dal territorio dell'Unione per un periodo di dodici mesi consecutivi
- in caso di conferimento di permesso di soggiorno di lungo periodo da parte di altro Stato membro dell'Unione Europea, previa comunicazione da parte di quest'ultimo, e comunque in caso di assenza dal territorio dello Stato per un periodo superiore ai sei anni

Espulsione. L'espulsione può essere disposta :

per gravi motivi di ordine pubblico o sicurezza dello Stato

nei casi di soggetti dediti ad attività terroristiche, anche internazionali nel caso di soggetti dediti a traffici illeciti, sfruttamento della prostituzione e traffico di stupefacenti

Lavoro nella Pubblica Amministrazione. La legge 6 agosto 2013, n.97, estende l'accesso al settore pubblico anche ad alcuni cittadini extra-comunitari regolarmente soggiornanti, tra questi i titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornante di lungo periodo.

L'accesso al pubblico impiego è permesso, però, non per tutte le mansioni, ma solo per quelle che non implicano esercizio di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale (per approfondimenti vedere scheda).

PERMESSI CCNL LAVORATORI PUBBLICI

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nonché per il convivente stabile : giorni tre per evento. La legge 53/2000 prevede che i tre giorni di permesso possano essere utilizzati entro sette giorni dal decesso e in tali giorni non sono considerati i quelli festivi e quelli

non lavorativi. Tali permessi non frazionabili e comprendono anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi. Il permesso può essere fruito in occasione dell'evento e, quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. Pertanto, se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruito del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che la norma prevede che i tre giorni sono consecutivi. Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente. Poiché tale ipotesi è limitata al decesso del convivente, si deve senza dubbio escludere che possa essere concesso il permesso per lutto nell'ipotesi di decesso del padre del convivente della dipendente. La fruizione dei permessi per lutto deve considerarsi aggiuntiva rispetto all'eventuale permesso di tre giorni l'anno, di cui all'art. 4 della legge 53/2000.

- Documentati motivi personali o familiari. 3 giorni per particolari e, compresa la nascita dei figli (salvo diverse modalità stabilite in sede di contrattazione decentrata), fruibili anche ad ore se previsto dalla contrattazione decentrata, anche se su tale possibilità si registra una posizione contraria, e non condivisibile dell'ARAN.

Testimonianza giudiziale. Nel caso che il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali

Permessi per motivi di studio. I CCNL, a cui si fa rinvio, prevedono la fruizione di 150 ore di permesso retribuito per la formazione. Si tratta di norma di fonte contrattuale che varia tra i vari CCNL.

Permessi per l'esercizio di voto in località diversa dalla sede di servizio. I dipendenti pubblici che debbono recarsi in località diversa da quella dove prestano servizio, possono fruito dei tre giorni di permesso retribuito per cause particolari previsti dai CCNL, essendo abolito l'istituto del congedo straordinario. In ogni caso le giornate di assenza dal lavoro sono:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre 700 chilometri e per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia, e viceversa.

Tale facoltà è consentita al personale assunto a tempo determinato e al personale a tempo pieno a condizione che quest'ultimo dimostri di aver ottemperato al trasferimento della residenza nella località sede di servizio entro il termine di 20 giorni dalla data in cui è avvenuto il trasferimento.

Permessi brevi. A domanda del dipendente, possono essere concessi brevi permessi per un massimo di 36 ore annue, che dovranno essere recuperate entro il mese successivo da quello della fruizione ovvero con proporzionale riduzione della retribuzione.

Personale a tempo determinato. Il personale assunto a tempo determinato può fruito, oltre che dai permessi previsti dalla legge, ad un massimo di 15 giorni di permessi non retribuiti.

PERMESSI CCNL LAVORATORI SETTORI PRIVATI

Oltre che ai permessi previsti dalle leggi i dipendenti privati hanno diritto a permessi retribuiti:

Sanità privata

- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse
- in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente

Sanità privata: permessi non retribuiti:

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio.

Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti i permessi saranno retribuiti.

Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi; in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi.

AGIDAE

- 38 ore nel corso dell'anno per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 5 giorni retribuiti se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali ad esempio: lutti, nascite, matrimoni, infortuni e ricoveri in ospedale che riguardano il coniuge od un parente della lavoratrice o del lavoratore entro il secondo grado. Le giornate sono usufruibili in unica soluzione solo in casi molto gravi;

AIAS

- 5 giorni nell'arco dell'anno per gravi e documentate ragioni
- 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti
- 5 giorni in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello dei genitori, dei suoceri

ANASTE

- tre giorni in caso di morte di coniuge o convivente risultante da atto di famiglia, genitori, figlia, figlio, sorella, fratello, nonna, nonno, suoceri
- a richiesta la lavoratrice o il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con l'Istituto, con altrettante ore di lavoro

ANFFAS

- 36 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti possono essere concessi
- dall'Ente, per particolari esigenze personali
- 3 giorni nell'arco dell'anno per gravi e documentate ragioni
- 3 giorni in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri

ANPAS

- 32 ore per particolari esigenze personali, ed a domanda, per gravi e documentate ragioni al lavoratore possono essere concessi permessi straordinari retribuiti per un massimo di 25,33 ore nell'arco dell'anno
- 3 giorni In caso di decesso del coniuge o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei figli, dei genitori, dei fratelli, dei suoceri;

AVIS

- 36 ore per particolari esigenze personali, ed a domanda
- 5 giorni nell'arco dell'anno per gravi e documentate ragioni
- 5 giorni in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri

COOPERATIVE SOCIALI

- 38 ore nel corso dell'anno per particolari esigenze personali, ed a domanda
- 2 giorni in caso di decesso della moglie, del marito, della convivente o del convivente risultante dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri; La legge

UNEBA

- 3 giorni in caso di morte di: coniuge, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e suoceri

- a richiesta la lavoratrice ed il lavoratore potranno ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con l'Istituto, con altrettante ore di lavoro

VALDESI

- 3 giorni per lutti in coincidenza con le esequie per coniuge o convivente risultante da certificazione anagrafica, genitori, figlia/o, sorella, fratello, nonna, nonno e suoceri
- 38 ore annue a domanda

IGIENE AMBIENTALE

Il lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare, per giustificati motivi, permessi o brevi congedi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione. Tali permessi o brevi congedi non saranno computati in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo richiesta scritta del lavoratore.

Se detto permesso venga richiesto a causa di grave lutto familiare riguardante sia parenti che affini (decesso di genitore, coniuge, figlio, fratello o altro familiare fino al 2° grado purché convivente con il lavoratore) e sempreché il lutto familiare non intervenga in periodo di ferie o di malattia del lavoratore, l'Azienda è tenuta a retribuire, per 3 giorni lavorativi, il periodo di permesso concesso. Per i parenti e affini non conviventi, fino al 2° grado, il periodo di permesso concesso è pari a 1 giorno lavorativo.

Al lavoratore in prova, con contratto a tempo indeterminato, detto permesso sarà considerato retribuito per i primi 7 giorni e non retribuito per i successivi 8 giorni; durante il permesso, il periodo di prova e il rapporto di lavoro rimangono sospesi a tutti gli effetti. Il lavoratore assunto con contratto di formazione è equiparato, per il congedo matrimoniale, al lavoratore effettivo.

Il lavoratore assunto con contratto a termine è equiparato.