

**ALLEGATO 4**

**Assenze**

**Capo I**

**Congedi, aspettative, permessi, malattie ed assenze in genere**

**1. (Congedo ordinario)**

- (1) Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto a 30 giornate lavorative di congedo ordinario.
- (2) Il personale con orario di servizio settimanale articolato in sei giorni ha diritto a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.
- (3) Il congedo ordinario è da fruire nel corso dello stesso anno solare ed in soluzioni corrispondenti anche alle esigenze di servizio. In caso di particolari esigenze di servizio il congedo ordinario può essere fruito, congruamente distribuito, anche nel primo semestre dell'anno successivo. Il rinvio del congedo al secondo semestre dell'anno successivo è ammesso solamente qualora il godimento non fosse possibile per cause di forza maggiore.
- (4) Il personale docente ed educativo deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica ed educativa.
- (5) Il congedo ordinario di cui al presente articolo è onnicomprensivo, anche delle giornate di riposo previste dalla normativa finora vigente.
- (6) Il diritto al congedo ordinario non è riducibile a causa di assenze per malattia, salvo per la parte eccedente i 12 mesi nell'arco di un biennio, ed è fruibile anche oltre i termini di cui al comma 3.
- (7) Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di ricovero ospedaliero o di malattie ed infortuni, debitamente documentati e a condizione che l'amministrazione sia stata posta in condizione di accertarli.

**2. (Congedo straordinario)**

- (1) Il personale ha diritto a congedo straordinario retribuito nei seguenti casi, documentandone la relativa causale, anche mediante autocertificazione in quanto ammessa:
  - a) per matrimonio, 15 giorni consecutivi, compreso quello della sua celebrazione;
  - b) per esami, prove di concorso o di abilitazione nei giorni in cui le singole prove sono sostenute; qualora la sede ove si effettua la prova disti oltre cento chilometri dal comune di residenza, il congedo viene concesso anche per la giornata immediatamente precedente o successiva al giorno di esame; nell'arco di un anno scolastico tale congedo non può superare venti giorni;
  - c) per donazione di sangue, il giorno del prelievo;
  - d) per cure, nei limiti e secondo le modalità vigenti per i/le dipendenti civili statali;
  - e) per decesso di parenti o affini: per il coniuge ed i parenti di primo grado, cinque giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per fratelli, due giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado, due giorni, compreso quello del funerale; per gli altri parenti fino al quarto grado e gli affini fino al secondo grado, il giorno del funerale;
  - f) per altri gravi motivi diversi da quelli previsti dal presente articolo e dall'articolo 13 del presente allegato, fino a cinque giorni per anno scolastico;
  - g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone in situazione di handicap si applica la vigente normativa statale. Le predette agevolazioni non danno luogo a riduzione del congedo ordinario, nè della 13<sup>a</sup> mensilità. La commissione sanitaria, chiamata ad esprimersi in merito alla gravità dell'handicap del personale, indica contestualmente il beneficio spettante, compreso l'eventuale cumulo;
  - h) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato operanti in caso di incendi, disastri, calamità naturali o soccorsi in montagna, limitatamente al tempo indispensabile di intervento;
  - i) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.
- (2) I periodi di congedo straordinario di cui al comma 1 sono utili a tutti gli effetti, salvo quanto previsto dalle norme vigenti in materia di astensione facoltativa di cui alla lettera g).

**3. (Congedo straordinario e aspettativa sindacali)**

- (1) Ai/Alle dirigenti delle rappresentanze sindacali è, a richiesta dell'organizzazione sindacale di appartenenza, concesso un congedo straordinario retribuito per motivi sindacali.
- (2) Il numero dei/delle dipendenti aventi diritto al congedo straordinario di cui al comma 1 non può superare quello di un'unità per ogni 2.000 dipendenti in servizio o frazioni superiori a 1.000 del comparto.

(3) Alla ripartizione del contingente di congedi straordinari e aspettative tra le organizzazioni sindacali in rapporto al numero degli/delle iscritti/e si provvede d'intesa tra la Provincia e le organizzazioni sindacali del presente contratto entro il primo trimestre di ogni triennio.

(4) Al personale in congedo straordinario ai sensi del comma 1 sono corrisposti tutti gli assegni previsti dalle vigenti disposizioni, compresa l'indennità provinciale di cui all'articolo 17 del presente contratto ed escluse soltanto le indennità che retribuiscono il lavoro straordinario, le missioni o i servizi e le funzioni di natura speciale in relazione alle prestazioni realmente rese.

(5) I periodi di congedo straordinario per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario.

(6) Il congedo straordinario ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.

(7) Il personale chiamato a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali, può essere collocato in aspettativa non retribuita per tutta la durata del relativo mandato.

#### **4. (Brevi permessi per esigenze personali e relativi recuperi)**

(1) Al personale possono essere concessi per particolari esigenze personali, a domanda, permessi di durata non superiore a cinque ore per ogni giornata lavorativa. Nel corso dell'anno scolastico la durata di tali permessi non può superare 36 ore di lavoro.

(2) Il periodo è da recuperare in accordo con il/la dirigente scolastico/a. Per il recupero viene applicata la relazione tra ora di insegnamento e ora funzionale all'insegnamento sulla base del coefficiente 1,9. Il periodo di permesso usufruito per visite mediche o per effettuare terapie riabilitative documentate non è soggetto, di norma, a recupero.

(3) Qualora per eccezionali motivi o per motivi di servizio non sia possibile effettuare i relativi recuperi, si provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al/la dipendente per il numero delle ore non recuperate.

#### **5. (Permessi per motivi di studio)**

(1) I permessi per motivi di studio vengono utilizzati secondo le modalità e i limiti da stabilirsi nella contrattazione decentrata ai sensi dell'articolo 34 del presente contratto, tenendo conto dei principi desumibili dalla disciplina generale del diritto allo studio nell'ambito del pubblico impiego.

#### **6. (Permessi per mandato politico locale)**

(1) Il personale eletto nei consigli comunali ha diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli.

(2) Il personale eletto negli organi di gestione delle comunità comprensoriali o dei consorzi tra enti locali, nei consigli delle aziende municipali, provinciali o consortili, nei consigli circoscrizionali nonché nelle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite, nonché il personale chiamato a far parte dei collegi dei/delle revisori/e delle aziende speciali unità sanitarie locali ha diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi degli enti cui fanno parte.

(3) Il personale eletto nelle giunte municipali nonché nelle cariche di presidente e vice presidente delle giunte delle comunità comprensoriali, di presidente e di vice presidente delle giunte esecutive delle comunità comprensoriali, di presidente di aziende municipalizzate o provinciali con più di 50 dipendenti, di presidente dei comitati provinciali dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) di Bolzano, ha diritto, oltre ai permessi di cui al comma 2, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci e per gli/le assessori/e del comune capoluogo di Provincia.

(4) Le assenze di cui ai commi 1, 2 e 3 sono retribuite.

(5) Il personale di cui al presente articolo ha diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultano necessari per l'espletamento del mandato, ridotto a 16 ore per il personale insegnante ed equiparato.

(6) Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle indicate nei commi 1, 2 e 3 presso gli enti ivi indicati ha diritto a permessi non retribuiti per svolgere le relative funzioni.

(7) L'attività ed i tempi di espletamento del mandato, per i quali il personale chiede ed ottiene permessi retribuiti e non retribuiti, devono essere immediatamente documentati mediante attestazione dell'ente. Nessun obbligo di attestazione sussiste per le assenze di cui al comma 3.

(8) I permessi di cui al presente articolo sono concessi da parte dei/delle competenti superiori, nel rispetto delle eventuali direttive emanate dall'ente di appartenenza.

#### **7. (Permessi sindacali)**

(1) I/Le dirigenti sindacali hanno diritto, su richiesta delle rispettive organizzazioni, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi della rispettiva organizzazione sindacale.

(2) I permessi di cui al comma 1 sono concessi fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le organizzazioni sindacali del comparto di tre ore pro capite per i/le dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

(3) Le assenze di servizio per permessi del/la singolo/a dirigente non possono superare il monte di 300 ore lavorative annue. A tal fine una intera settimana di permesso equivale a 38 ore.

(4) Le modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti da parte dei/delle dirigenti sindacali vengono stabilite con deliberazione della Giunta provinciale, d'intesa con la rispettiva organizzazione sindacale. Nel rispetto del monte ore annuale complessivo può essere previsto il cumulo di tali permessi in favore di singoli/e dirigenti sindacali anche oltre il monte ore individuale di cui sopra, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle delle organizzazioni sindacali.

#### **8. (Aspettativa per mandato politico)**

(1) Il personale eletto alla carica di senatore o deputato/a della Repubblica o di consigliere o assessore/a regionale o provinciale è collocato d'ufficio in aspettativa non retribuita per tutta la durata del relativo mandato.

(2) Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle di cui al comma 1 con diritto a permessi retribuiti è, a sua richiesta, collocato in aspettativa non retribuita.

(3) La Provincia provvede al versamento dei contributi relativi al trattamento di quiescenza e previdenza, inclusa la quota a carico del personale collocato in aspettativa.

(4) In caso di elezione alle cariche di cui al comma 1, la Provincia provvede al versamento dei contributi relativi al solo trattamento di quiescenza, con l'obbligo di rivalsa nei confronti del personale per la quota contributiva a carico del personale medesimo.

(5) Il periodo di aspettativa di cui al comma 1 non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica nella carriera. Il personale che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo trascorso in aspettativa.

(6) Il periodo di aspettativa di cui al comma 2, è considerato a tutti i fini come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

#### **9. (Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi)**

(1) In caso di chiamata alle armi per servizio di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale.

#### **10. (Aspettativa per la cooperazione allo sviluppo ed il volontariato)**

(1) Il personale può essere collocato in aspettativa per prestare servizio nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo e nel volontariato nei limiti e secondo le modalità previste dalla vigente normativa provinciale e statale in materia.

#### **11. (Aspettativa per motivi personali, di famiglia o di studio)**

(1) Il personale può essere collocato in aspettativa non retribuita fino non più di due anni nel quinquennio, per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio. Il personale con contratto a tempo determinato può fruire della predetta aspettativa fino ad un massimo di trenta giorni per anno scolastico e limitatamente alla durata del rapporto di servizio.

(2) L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.

(3) Due o più periodi di aspettativa si sommano agli effetti della determinazione del limite massimo di cui al comma 1, quando tra i singoli periodi non intercorra un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi.

(4) Le modalità di concessione dell'aspettativa di cui al presente articolo vengono stabilite nella contrattazione decentrata.

#### **12. (Assenze per malattia)**

(1) In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico che indica la durata della malattia e che si riferisce alla data del primo giorno di malattia, deve essere trasmesso alla scuola di appartenenza entro tre giorni.

(2) L'amministrazione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari. Le visite mediche di controllo sulle malattie comportanti assenze dal servizio sono effettuate dalle unità sanitarie locali, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

(3) Qualora l'esistenza o l'entità della malattia non sia riconosciuta o gli accertamenti non abbiano potuto aver luogo per fatto imputabile al/la dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

(4) Il personale, in caso di assenza dal servizio per malattia, ha diritto al trattamento economico nella seguente misura:

- a) per i primi sei mesi, intero;
  - b) per i successivi 12 mesi, ridotto all'80%, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare;
  - c) per i successivi sei mesi, ridotto al 70%, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare.
- (5) Il periodo di assenza per malattia è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione economica e del trattamento di previdenza e quiescenza.
- (6) Due o più periodi di assenza per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico spettante quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno tre mesi.
- (7) In caso di assenza dal servizio dovuta ad infortunio o malattia riconosciute dipendente da causa di servizio, il personale ha diritto alla retribuzione nella misura e nei limiti previsti dal vigente CCNL nonché alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e degli infortuni ai fini del presente contratto avviene secondo la disciplina prevista dall'allegato 5 dello stesso.

### **13. (Gravi patologie)**

(1) In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui all'articolo 12, comma 4, del presente allegato, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente ASL. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate alle terapie o visite specialistiche di cui al presente comma, le istituzioni scolastiche favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro.

### **14. (Utilizzazione in altri compiti per motivi di salute)**

- (1) Il personale dichiarato temporaneamente inidoneo all'insegnamento conserva la titolarità della propria sede di servizio e fino all'assegnazione di un altro compito si trova in stato di malattia nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 12 e 13 del presente allegato. Sono fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 15 del presente allegato.
- (2) Il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dichiarato dalla competente commissione medico-legale inidoneo allo svolgimento della funzione docente, viene utilizzato, su richiesta, in altri compiti ritenuti dalla predetta commissione compatibili con lo stato di salute.
- (3) Il personale dichiarato inidoneo permanentemente all'insegnamento perde la titolarità della propria sede di servizio e fino all'assegnazione di un altro compito si trova in stato di malattia nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 12 del presente allegato. Tale personale occupa un posto nelle dotazioni organiche provinciali dei/delle docenti, qualora non possa essergli/le assegnato un posto libero nell'organico dell'amministrazione provinciale.
- (4) In caso di utilizzazione in altri compiti presso l'istituzione scolastica ai sensi del comma 2, il personale conserva il trattamento giuridico ed economico in godimento. In caso di definitiva assegnazione di compiti inerenti a profili professionali del personale non docente dell'Amministrazione provinciale, si procede ad un nuovo inquadramento giuridico ed economico, nel rispetto del maturato economico in godimento. In tale caso, il personale è soggetto ad un nuovo periodo di prova ai sensi della vigente normativa per il personale provinciale.

### **15. (Cumulo di assenze e dispensa dal servizio per inabilità ed infermità)**

- (1) La durata complessiva di più periodi di assenza per malattia non può superare in ogni caso due anni e nove mesi in un quinquennio.
- (2) Per motivi di particolare gravità al personale assente per malattia che abbia raggiunto il limite di cui al comma 1 del presente articolo o quello di cui al comma 4 dell'articolo 12 del presente allegato può essere concesso, in base a motivata richiesta, un'ulteriore periodo di assenza per malattia non superiore a sei mesi, valido solamente ai fini della conservazione del posto di lavoro.
- (3) Il personale divenuto inabile a qualunque servizio per motivi di salute, nonché il personale che, scaduto il periodo massimo di assenza previsto per malattia o infortunio risulti non idoneo per infermità o inabilità a riprendere il servizio è dispensato dal servizio previo accertamento della commissione medico-legale.

### **16. (Tutela del personale in particolari condizioni psico-fisiche)**

- (1) Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalla vigente normativa provinciale, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:
- a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con il trattamento economico di cui al comma 4 dell'articolo 12 del presente allegato, ridotto al 50% dopo il ventiquattresimo mese;
  - b) concessione di permessi giornalieri o permessi più brevi retribuiti per la durata del progetto;

c) utilizzazione del personale in mansioni della stessa qualifica funzionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

(2) L'amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio del personale di cui al comma 1 qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

#### **17. (Tutela del personale portatore di handicaps)**

(1) Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalla normativa provinciale vigente, la condizione di portatore/trice di handicaps e che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con il trattamento economico di cui al comma 4 dell'articolo 12 del presente allegato, ridotto al 50% dopo il ventiquattresimo mese;
- b) concessione di permessi giornalieri o di permessi orari retribuiti per la durata del progetto;
- c) utilizzazione del personale in mansioni della stessa qualifica funzionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

#### **18. (Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti)**

(1) Il personale può essere collocato, in aggiunta all'aspettativa di cui all'articolo 31 del presente allegato, in aspettativa non retribuita per una durata massima di due anni per l'assistenza di ogni persona convivente, dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale. Tale aspettativa riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.

#### **19. (Personale con contratto a tempo indeterminato)**

(1) Gli articoli 10, 16, 17 e 18 del presente allegato si applicano al solo personale con contratto a tempo indeterminato.

### **Capo II**

#### **Tutela e sostegno della maternità e della paternità**

##### **20. (Definizioni)**

(1) Ai fini del presente contratto, si intende:

- a) per "congedo di maternità", l'astensione obbligatoria dal lavoro della dipendente;
- b) per "congedo di paternità", l'astensione dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per "congedo parentale", l'astensione facoltativa dal lavoro della dipendente o del dipendente.

##### **21. (Congedo di maternità)**

(1) Per quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto, si applica per il congedo di maternità la relativa legge statale.

(2) Durante l'astensione obbligatoria dal lavoro nonché durante l'interdizione dal lavoro, la dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa e continuativa.

(3) L'intera retribuzione fissa e continuativa spetta, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche se la dipendente non può assumere servizio per effetto del divieto di essere adibita al lavoro o per effetto dell'interdizione dal lavoro.

(4) L'indennità di maternità, spettante ai sensi della legge statale al di fuori del rapporto di lavoro, è pari al 90 per cento dell'ultima retribuzione fissa e continuativa. Il periodo cui si riferisce l'indennità di maternità non è utile agli effetti giuridici.

##### **22. (Congedo di paternità)**

(1) Ai dipendenti che hanno diritto al congedo di paternità ai sensi della legge statale si applicano i commi 1 e 2 dell'articolo 21.

##### **23. (Congedo parentale)**

(1) Per ogni bambino/a, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 21, per un periodo non superiore a tre mesi;
- b) al padre, dalla nascita del/la figlio/a, per un periodo non superiore a tre mesi;

c) alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;

d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a undici mesi.

(2) Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **24. (Frazionabilità del congedo parentale e preavviso)**

(1) Il congedo parentale può essere fruito in non più di cinque soluzioni. Se fruito da entrambi i genitori e se appartenenti ad uno dei comparti di cui alla succitata delibera della Giunta provinciale 13.8.1999, n. 3288, tale congedo può essere fruito in non più di complessivamente sei soluzioni.

(2) Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche se i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente o della dipendente.

(3) Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto la competente amministrazione scolastica con un preavviso non inferiore a quindici giorni.

(4) Se l'intero congedo parentale viene fruito in un'unica soluzione, il preavviso è di trenta giorni.

#### **25. (Interruzione del congedo parentale in caso di malattia)**

(1) In caso di malattia del genitore, il congedo parentale è interrotto, su specifica richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno otto giorni consecutivi.

(2) Il congedo parentale non goduto a causa di malattia viene concesso su domanda dell'avente diritto e tenuto conto di motivate esigenze di servizio. Tale periodo non è considerato una soluzione a sé stante ai sensi dell'articolo 24.

#### **26. (Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico)**

(1) I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 23, sono retribuiti per un periodo massimo complessivo tra i genitori di otto mesi nella misura del trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa e per gli ulteriori periodi nella misura del venti per cento.

(2) Qualora vi sia un solo genitore, allo stesso compete il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa per tutto il periodo del congedo parentale.

(3) Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore dei genitori di minori con handicap in situazione di accertata gravità, è corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa.

(4) In caso di parto plurimo per i periodi di congedo parentale spettante per i/le figli/e oltre il/la primo/a è corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa.

(5) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13.ma mensilità.

#### **27. (Riposi giornalieri)**

(1) Per i riposi giornalieri si applica la legge statale.

(2) Se nella famiglia sono presenti due figli/le di età inferiore a dieci anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo giornaliero retribuito di un'ora per ogni figlio/a oltre il/la secondo/a, da fruire entro il primo anno di vita del/la relativo/a figlio/a. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

#### **28. (Congedo straordinario per la malattia del/la figlio/a)**

(1) Per ogni figlio/a in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello/a stesso/a, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori per complessivi 60 giorni lavorativi. Di essi, cinque giorni possono essere fruiti in ore. Questi cinque giorni corrispondono a 38 ore amministrative; un'ora di insegnamento equivale ad 1,9 ore amministrative. Il genitore interessato al congedo straordinario presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.

(2) In caso di grave malattia del/la figlio/a e nel rispetto del contingente complessivo, i genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario.

(3) La malattia del/la bambino/a che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta scritta del genitore, il decorso delle ferie ordinarie in godimento.

(4) Il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(5) Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei bambini adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati.

#### **29. (Adozione ed affidamento)**

(1) I congedi di maternità, di paternità e parentali nonché i riposi giornalieri trovano applicazione anche in connessione con l'adozione, con l'affidamento preadottivo e con l'affidamento temporaneo, secondo la disciplina prevista dal presente contratto e nel rispetto dei particolari limiti di età e di fruizione previsti dalla legge statale.

### **30. (Divieto di licenziamento - Dimissioni)**

(1) In materia di divieto di licenziamento e di dimissioni volontarie in connessione con la maternità e la paternità si applica la legge statale.

### **31. (Aspettativa per il personale con prole)**

(1) Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio/a, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del/la bambino/a e precisamente in non più di due soluzioni per ogni figlio/a. In caso di parto plurimo, l'aspettativa ha una durata massima di un anno per ogni figlio/a oltre al/la primo/a.

(2) Una delle due soluzioni di cui al comma 1, deve essere fruita in modo tale da comprendere almeno un intero anno scolastico oppure, se successiva ad una precedente assenza dal servizio per altri motivi, la rimanente parte dell'anno scolastico fino al 31 agosto. In caso di parto plurimo, una delle possibili soluzioni deve essere fruita secondo le modalità sopra indicate. Nei confronti del personale che rientra in servizio dopo il 30 aprile trovano applicazione le vigenti disposizioni.

(3) L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto congedo di maternità. Il periodo rimanente dell'aspettativa può essere fruito, su domanda, entro l'ottavo anno di vita del/la bambino/a e nel rispetto dei commi 1 e 2. Tale periodo non viene considerato come soluzione a sé stante ai sensi del comma 1.

(4) L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano, comunque, il rientro effettivo in servizio con decorrenza dal giorno di lavoro indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'aspettativa.

(5) L'aspettativa non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza.

(6) Durante l'aspettativa gli oneri di pensione, da computarsi in relazione alla retribuzione fissa e continuativa spettante al personale interessato all'atto del collocamento in aspettativa o derivante da successivi aumenti di carattere generale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza, inclusa la quota contributiva di pertinenza del personale medesimo.

(7) Il personale di cui al comma 1, può optare, purché non escluso dal lavoro a tempo parziale, per un rapporto di lavoro a tempo parziale; in ogni caso, detto rapporto, nella misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno, deve avere una durata per un intero anno scolastico. In tale caso, la parte residua degli oneri di cui al comma 6, è a carico dell'amministrazione. Se il limite massimo dell'aspettativa è esaurito, per la parte rimanente del relativo anno scolastico e fino al 31 agosto, il personale è collocato d'ufficio e nella stessa misura, in rapporto a tempo parziale ordinario.

(8) Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi otto anni dall'ingresso del/la minore nel nucleo familiare, e comunque entro il 15.mo anno di età del/la minore.

(9) L'ammissione all'aspettativa ed al tempo parziale di cui al presente articolo, è subordinata al rispetto di un termine di preavviso di trenta giorni. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato non è tenuto al rispetto del preavviso.

(10) Il presente articolo si applica al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nonché al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, di durata non inferiore a sette mesi consecutivi, con un'anzianità di servizio di almeno tre anni ed in possesso dell'abilitazione o idoneità prescritta per il relativo impiego.

### **32. (Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole)**

(1) Il congedo parentale di cui all'articolo 23 e l'aspettativa per prole di cui all'articolo 31, non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio/a il limite massimo di trentun mesi.

### **33. (Permesso per motivi educativi)**

(1) In alternativa alla misura massima di congedo parentale ed aspettativa di cui all'articolo 32, un genitore può chiedere un permesso per motivi educativi nella misura di 24 mesi.

(2) L'opzione di cui al comma 1, è irrevocabile ed è subordinata all'osservanza di un termine di preavviso di trenta giorni.

(3) Questo permesso deve essere fruito immediatamente dopo il congedo di maternità ovvero di paternità. Il padre può fruire del permesso già dalla nascita del/la figlio/a.

(4) Il permesso deve essere fruito in un'unica soluzione. Previa osservanza di un preavviso di 30 giorni, il personale ha anche la facoltà di limitare il permesso al 31 agosto dell'anno scolastico che segue l'inizio del

permesso. In tal caso, il/la dipendente perde il periodo del permesso non fruito che può essere fruito, con decorrenza dal successivo 1 settembre, dall'altro genitore in un'unica soluzione.

(5) Per la durata del permesso viene corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa in godimento. Il permesso non è utile ai fini delle ferie e della 13.ma mensilità.

(6) Ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, il permesso è utile nella misura intera per un/a figlio/a e nella misura di otto mesi per ogni ulteriore figlio/a.

(7) In caso di trasferimento fuori provincia il riconoscimento di cui al comma 6, viene rideterminato e commisurato al congedo parentale che sarebbe spettato all'avente diritto ai sensi della legge statale.

(8) Il permesso può essere fruito alle stesse condizioni anche in caso di adozione e di affidamento a scopo di adozione.

(9) Il permesso viene interrotto in caso di sopravvenuto congedo di maternità ovvero di paternità. Il relativo periodo rimanente deve essere fruito, a pena di decadenza, ai sensi dei commi 3 e 4. In questo caso, l'ulteriore permesso deve essere fruito senza assunzione del servizio.

(10) In caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio/a oltre il/la primo/a è pari a 12 mesi, da fruito senza assunzione del servizio.

(11) Il permesso può essere interrotto, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio, con decorrenza dal giorno lavorativo indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo del permesso.

(12) Durante i primi otto mesi il permesso è interrotto se il genitore si ammala per almeno otto giorni consecutivi. Il periodo di malattia è aggiunto al permesso.

(13) Il presente articolo si applica solo al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **34. (Congedo per l'assistenza del/la figlio/a disabile)**

(1) Per il congedo in favore dei soggetti aventi titolo a fruito dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del/la figlio/a si applica la legge statale.

#### **35. (Norme transitorie)**

(1) Chi alla data di entrata in vigore del presente contratto fruisca del congedo parentale, senza aver assunto servizio dopo il congedo di maternità ovvero di paternità, ha diritto alla fruizione del permesso per motivi educativi di cui all'articolo 33. Il congedo parentale già fruito viene detratto dal permesso.

(2) Gli articoli 31 e 32 del presente allegato si applicano con decorrenza 9 gennaio 2002.