



## **TUTTO SUI PERMESSI NEL GRUPPO**

### **INTESASANPAOLO- AGGIORNATO 2013**

#### **Permessi retribuiti per motivi familiari /di carattere personale**

1) Al Personale possono essere concessi permessi retribuiti, da giustificarsi al rientro in servizio con idonea documentazione:

a) **3 giorni lavorativi in caso di morte del:**

- coniuge anche legalmente separato,
- parente entro il 2° grado, anche non convivente,
- soggetto componente la famiglia anagrafica (cioè iscritto nel proprio stato di famiglia), ovvero parente o affine purché conviventi.

- *(attenzione: suoceri, cognati, nuore ecc. sono “affini” e non “parenti”. Sono parenti fino al 2° grado solo: genitori, figli, nonne, fratelli. Gli zii diretti sono parenti di 3° grado, i cugini di 4° grado)*

Il suddetto permesso retribuito per lutto è cumulabile con eventuali ulteriori permessi dovuti per lo stesso evento nei confronti di altri soggetti di cui sopra.

**Esso, inoltre, può essere cumulato con i 3 giorni di permesso retribuito spettanti al ricorrere delle specifiche condizioni stabilite dall'art. 1 del DPCM n. 278/00 in tema di assistenza dovuta a grave infermità. Tale permesso può essere fruito entro sette giorni a partire dal giorno in cui si è verificato l'evento.**

- b) **2 giorni lavorativi per la nascita del figlio.** Il permesso resta quantitativamente determinato in due giorni a prescindere che il lieto evento riguardi un figlio/a o più figli.

Tale permesso può essere fruito entro sette giorni dal verificarsi dell'evento.

- c) **1 giorno in occasione di trasloco documentato** (fattura del trasloco, ovvero comunicazione all'Azienda di cambio di residenza e/o domicilio).

- d) In caso di trasferimenti disposti d'ufficio che comportino l'effettuazione di trasloco nei termini previsti dalla normativa contrattuale nazionale, al personale interessato competono:

- o 1 giorno di permesso retribuito per trasferimenti in località distanti da oltre 100 e fino a 300 km dal luogo di residenza;
- o 2 giorni di permesso retribuito per trasferimenti oltre 300 km.

Il Personale che intende fruire di tale tipologia di permesso deve fornire comunicazione al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza con congruo preavviso.

- 2) Al personale appartenente alle Aree professionali che abbia superato il periodo di prova ed abbia **già esaurito le ferie relative all'anno in corso e agli anni precedenti, i permessi ex festività e l'eventuale credito di banca delle ore spettanti**, il Responsabile dell'Unità di appartenenza può concedere permessi orari retribuiti:

- a) per comprovati gravi motivi di carattere personale/familiare, purché documentati,
- b) per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro comprovate da idonea certificazione.

In tale ambito il Responsabile, di concerto con l'Ufficio Risorse Umane competente, valuterà con la massima considerazione, ove

segnalata, ai fini della concessione di tali permessi retribuiti, la condizione dei dipendenti affetti da malattie di carattere oncologico, sindrome da immunodeficienza acquisita, TBC e patologie di analoga gravità.

I permessi di cui al presente paragrafo sono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui all'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/00, e si applicano anche alle famiglie di fatto.

### **Permessi non retribuiti per motivi familiari /di carattere personale**

In linea con i principi di cui alla legge 53/2000 che si intendono qui richiamati:

- a) il dipendente, superato il periodo di prova, può chiedere 5 giorni di permesso non retribuito, per ogni anno solare, per motivi di carattere personale o familiare,
- b) il dipendente, superato il periodo di prova, ha comunque diritto ad ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito, per ogni anno solare, per assistenza per malattia -comprovata da idonea documentazione medica- di:
  - coniuge, figli (anche adottivi/affidati), genitori, fratelli, nipoti “ex filio”,
  - ogni altro soggetto purché convivente con l'interessato.

In sostituzione dei permessi sub a), il dipendente, ancorché abbia già fruito dei permessi sub b), ricorrendo nuovamente tale fattispecie, ha diritto di fruire di ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito.

I giorni di permesso di cui al punto b) che precede non possono essere collegati a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e nel periodo dal 15 dicembre al 15 gennaio e per i figli (anche adottivi/affidati) di età compresa tra i 3 e gli 8 anni si intendono aggiuntivi a quanto previsto dall'art. 47 D.Lgs. n. 151/01 (cd. “permessi per malattia del figlio”).

Nei casi di cui alla lettera a) la richiesta scritta dell'interessato deve essere inoltrata all'Ufficio Risorse Umane di competenza che, di concerto con il Responsabile dell'Unità, fatte salve le esigenze di carattere tecnico organizzativo, deciderà per il suo accoglimento o per segnalare all'interessato gli elementi ostativi all'accoglimento medesimo.

Nei casi di cui alla lettera b) la richiesta scritta dell'interessato deve essere inoltrata all'Ufficio Risorse Umane di competenza per il tramite del Responsabile dell'Unità.

I permessi di cui al presente paragrafo si applicano anche alle famiglie di fatto.

### **Permessi per motivi di studio**

I lavoratori studenti possono beneficiare di permessi retribuiti per motivi di studio nella misura di seguito indicata, sulla base della presentazione relativa idonea documentazione:

#### **scuole medie inferiori e superiori:**

- a) permessi retribuiti nelle giornate di prova d'esame più il tempo di viaggio per il raggiungimento della sede di esame;
- b) ulteriori 8 giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili in mezze giornate, per il numero degli anni -più due- di corso legale degli studi;
- c) ulteriori 8 giorni di permesso retribuito, frazionabili in due periodi, da fruire nell'intero ciclo di corso di studi.
- d) un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni di calendario, anche frazionabile in non più di due periodi, da fruirsi una sola volta per ciclo di studi di scuola media inferiore o superiore, di cui almeno la metà (15 giorni) in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Sulla base della presentazione di tutta la documentazione di rito, i permessi retribuiti di cui alle lettere a), b), c), secondo i limiti annui previsti, vanno

richiesti al Responsabile della Unità anche dai lavoratori studenti per gli esami relativi agli anni intermedi sostenuti da privatisti. Il congedo di cui sub d) spetta, superato il periodo di prova, e previa richiesta scritta, per il tramite del Responsabile della Unità, all'Ufficio Risorse Umane competente, con due mesi di preavviso.

**università:**

- a) 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), in occasione di ogni singolo esame sostenuto. In caso di esame scritto ed esame orale previsti dal piano di studi come due esami separati, le 3 giornate di permesso retribuito vanno concesse per ciascuna prova; nel caso invece in cui le prove siano parti di unico esame al lavoratore studente vanno riconosciuti complessivamente 3 giorni lavorativi di permesso retribuito;
- b) 5 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con quello dell'esame di laurea;
- c) 3 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione dell'esame di laurea magistrale più 1 giorno di permesso retribuito coincidente con l'esame di laurea magistrale;
- d) un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 180 giorni di calendario per il conseguimento della laurea, anche magistrale, frazionabile sino ad un massimo di tre periodi, ognuno dei quali non inferiore a 15 giorni di calendario e da fruirsi una sola volta per ciclo di studi.

I permessi retribuiti di cui alle lettere a), b), c), vanno richiesti al Responsabile della UOG. L'interessato dovrà presentare al rientro la relativa documentazione giustificativa. Il congedo di cui sub d) spetta, superato il periodo di prova, e previa richiesta scritta supportata da idonea documentazione, per il tramite del Responsabile della UOG, all'Ufficio Risorse Umane competente, con due mesi di preavviso.

## 1 **ASPETTATIVE**

### **Aspettativa per motivi di studio, familiari, personali o per volontariato**

Superato il periodo di prova, il dipendente può chiedere, per motivi di studio, familiari, personali o per lo svolgimento delle attività di volontariato (L. n. 266/91) un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno, frazionabile in più periodi singolarmente considerati non inferiori ai 5 giorni.

La richiesta scritta di aspettativa che verrà valutata dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio, supportata dalla documentazione del caso, va trasmessa per il tramite del Responsabile della Unità all'Ufficio Risorse Umane di competenza. Detta Struttura per lo stesso tramite fornirà riscontro all'interessato.

### **Aspettativa aggiuntiva per malattia**

Trascorso il periodo di aspettativa per malattia alle condizioni e nei modi stabiliti dal contratto collettivo nazionale tempo per tempo vigente, il personale che non risulti in grado di riprendere servizio potrà fruire, a richiesta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di un anno, alle stesse condizioni già regolate dalla suddetta aspettativa per malattia (nel senso che la/e richiesta/e dovrà/nno essere supportate da idonea certificazione medica).

Nel caso in cui risulti che la fruizione di detta ulteriore aspettativa di un anno sia effettuata a mese/i o frazione di mese e che detti periodi risultino intervallati da servizio effettivo inferiore a 3 mesi continuativi, ai fini del computo dell'ulteriore anno di aspettativa saranno sommati tutti i mesi e le frazioni di mese.

## 2 **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

### Tutele

Ferme le disposizioni in materia previste dal D.Lgs. 151/2001 -e successive modifiche e integrazioni- e dal contratto collettivo nazionale tempo per tempo vigente, a far tempo dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria previsto dalla legge, la lavoratrice ha diritto:

- a non essere spostata o trasferita dalla Filiale o dalla Direzione Centrale di assegnazione,

- di essere adibita, avanzando apposita richiesta scritta all'ufficio Risorse Umane di competenza, a mansioni diverse da quelle cui è addetta, ove queste comportino una prestazione di lavoro contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità. Successivamente al terzo mese di gravidanza, l'interessata può richiedere l'esenzione da mansioni che comportino posture fisse in posizione seduta. Le richieste devono essere documentate da idonea certificazione medica.

Al personale assente per il congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione da lavoro determinata dalla competente all'Azienda Sanitaria Locale (con riferimento al luogo di residenza), con le modalità di cui al D.Lgs. 151/01. Il rientro del dipendente che abbia fruito dei congedi previsti dal D.Lgs. 151/2001 avviene, salvo espressa rinuncia, nella stessa unità organizzativa ove era occupato al momento dell'inizio del congedo ovvero in altra ubicata nello stesso Comune.

Il personale che fruisce dei periodi di riposo giornaliero di cui agli artt. 39, 40, 41 del D.Lgs. 151/01 (c.d. "permessi per allattamento"), può avanzare richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane di competenza, di spostamento dell'intervallo meridiano, comunque con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40; tale richiesta verrà accolta dal suddetto ufficio fatte

salve le esigenze tecnico organizzative del Unità Organizzativa di assegnazione.

### **Permessi per corsi pre-parto**

La dipendente in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso. L'interessata dovrà comunicare al proprio Responsabile, con un preavviso di almeno 5 giorni, le date previste per la partecipazione al suddetto corso che sarà successivamente documentata con apposita attestazione di presenza rilasciata della relativa struttura.

### **Aspettativa per puerperio**

Ferme le previsioni di legge che regolano il congedo parentale, alla lavoratrice madre viene concesso, su richiesta scritta inoltrata all'Ufficio di Risorse Umane di competenza, un periodo di aspettativa non retribuita aggiuntiva di 3 mesi da fruirsi, anche in via frazionata, fino al compimento del 3° anno di età del figlio. In caso di parto gemellare detto periodo di aspettativa non retribuita è raddoppiato.

I benefici di cui sopra possono essere richiesti anche dalla madre adottiva/affidataria del minore di 3 anni e fino al compimento del 3° anno di età dello stesso.

In luogo della lavoratrice madre, il lavoratore padre può utilizzare il suddetto congedo in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo del figlio al padre.