

Permessi, congedi, aspettative, assenze

Il titolo XIX (artt. 85-92) del Ccnl studi professionali regola alcune ipotesi di sospensione del rapporto lavoro riconducibili a determinate esigenze del lavoratore normativamente tutelate, nell'ambito delle quali, pur non potendo aver corso la prestazione, il rapporto resta giuridicamente in vita. Tra queste, si distinguono le sospensioni retribuite - che garantiscono al dipendente, oltre alla conservazione del posto, il normale trattamento economico, i versamenti contributivi e il computo di tali periodi nell'anzianità di servizio - e le sospensioni non retribuite, che assicurano solamente il mantenimento della posizione lavorativa.

Per quel che riguarda i permessi e i congedi retribuiti, il Ccnl studi professionali disciplina il congedo matrimoniale, i permessi e i congedi per natalità e lutti familiari, i congedi per eventi e cause familiari, i permessi per l'assistenza dei disabili, i permessi per donatori di sangue e quelli per ragioni di studio. Sono regolati inoltre i permessi e i congedi non retribuiti per motivi personali, le aspettative per tossicodipendenza e i congedi per formazione.

Congedo matrimoniale e permesso per motivi familiari

L'art. 85 del Ccnl studi professionali attribuisce a tutti i dipendenti appartenenti al settore il diritto di usufruire di un congedo matrimoniale¹ della durata di 15 giorni di calendario, decorrenti dal terzo giorno antecedente la celebrazione dell'evento.

Durante il congedo retribuito, il lavoratore è considerato, ad ogni effetto, come se fosse in servizio e, pertanto, ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione a carico del datore di lavoro. Maturano regolarmente le mensilità aggiuntive, le ferie e tutti gli altri istituti contrattuali.

Nel caso in cui il congedo matrimoniale si sovrapponga ad un periodo ferie, queste devono essere fruiti in un momento successivo. Se invece trattasi di altre tipologie di assenze (ad esempio, per malattia, maternità, infortunio, ecc.), non è prevista la possibilità di duplicare i compensi e, pertanto, il lavoratore ha diritto esclusivamente alla retribuzione per il congedo.

Le festività che eventualmente cadano nel corso dell'assenza devono essere remunerate in aggiunta a quanto corrisposto a titolo di congedo.

¹ Il congedo matrimoniale è stato introdotto dal R.D.L. n. 1334 del 1937 in favore degli impiegati e dall'accordo interconfederale del 31 maggio 1941 a beneficio degli operai. La durata, originariamente diversificata per ciascuna categoria (8 giorni per gli operai, 15 per gli impiegati), è oggi uniformata dai contratti collettivi a 15 giorni.

Il dipendente è tenuto a consegnare al datore di lavoro la documentazione attestante l'avvenuto matrimonio, mediante certificato, stato di famiglia, o dichiarazione sostitutiva ex art. 46, d.P.R. n. 445/2000, comprovante lo stato di coniugato e contenente gli estremi del matrimonio. Se il lavoratore è cittadino di uno Stato che ammette la poligamia, il congedo è concesso una sola volta, salvo il caso di successivo matrimonio a seguito di morte del coniuge o divorzio.

Inoltre, riformulando e integrando quanto statuito dall'art. 4, comma 1, d.lgs. n. 53/2000, **l'art. 85 del Ccnl riconosce al dipendente la facoltà di usufruire di permessi retribuiti, nella misura di tre giorni lavorativi all'anno:**

- **per la nascita di un figlio;**
- **in caso di decesso del coniuge, di un parente sino al terzo grado², o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica).**

Il permesso deve essere goduto entro 7 giorni dall'evento e il lavoratore è tenuto ad esibire al datore idonea documentazione, ovvero una dichiarazione sostitutiva (laddove consentito), nei 5 giorni successivi alla ripresa dell'attività lavorativa³.

Congedi per eventi e cause familiari retribuite

In conformità al dettato dell'art. 4, comma 1, d.lgs. n. 53/2000, l'art. 86 del Ccnl stabilisce che, nel caso di grave infermità⁴ documentata del coniuge, di un parente entro il secondo grado, o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore ha diritto a 3 giorni

² La parentela è il vincolo che unisce le persone che discendono dallo stesso stipite (art. 74 c.c.). I gradi si contano calcolando le persone e togliendo lo stipite: tra padre e figlio c'è parentela di primo grado; tra fratelli c'è parentela di secondo grado (figlio, padre, figlio = 3; 3 - 1 = 2); tra nonno e nipote, parentela di secondo grado (nonno, padre, figlio = 3; 3 - 1 = 2).

³ Art. 3, comma 1, d.m. n. 278/2000 recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

⁴ In linea con la nota del Ministero del lavoro del 25 novembre 2008 e in accordo all'art. 2, comma 1, lett. d, d.m. n. 278/2000, per grave infermità, si intende la condizione che affligge un familiare colpito da una delle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

È tuttavia facoltà del datore di lavoro prendere in considerazione malattie non ricomprese nel citato elenco e comunque da considerarsi "gravi" sulla base di specifica diagnosi medica.

lavorativi di permesso annuali da fruire entro 7 giorni dall'accertamento della patologia o dalla prescrizione dell'intervento terapeutico.

I tre giorni l'anno sono relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso. Pertanto, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità di due diversi parenti, avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso.

In alternativa, datore di lavoro e dipendente possono concordare, in forma scritta, modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che comportino una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai tre giorni di permesso che vengono sostituiti. Il nuovo orario programmato deve avere inizio nei 7 giorni successivi all'accertamento della patologia o alla prescrizione dell'intervento terapeutico.

In entrambi i casi, il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro l'opportuna documentazione rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato, ovvero dal medico di medicina generale o dal pediatra, o dalla struttura sanitaria qualora sia necessario il ricovero o l'intervento chirurgico. Secondo quanto precisato dal d.m. n. 278/2000, recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, la certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Permessi per handicap

L'art. 87 del Ccnl degli studi professionali - riproducendo la legislazione vigente (art. 33, l. n. 104/1992), a cui espressamente rimanda - disciplina la materia dei permessi per l'assistenza dei soggetti con handicap grave⁵.

A norma di legge, le agevolazioni sono rivolte a tutti i prestatori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine, ad eccezione dei lavoratori a domicilio e degli addetti ai servizi domestici⁶. Le misure sono volte a garantire la tutela della salute del dipendente in condizione di grave disabilità e a favorire, in circostanze analoghe, l'assistenza:

⁵ Ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 della l. n. 104/1992, "è persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione". "Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità".

⁶ Come affermato nel punto 4 della circolare Inps n. 80/1995, le indennità erogate ai sensi della legge n. 104/1992 sono riconoscibili a carico dell'INPS soltanto per i lavoratori assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Istituto. I lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici non hanno diritto all'estensione facoltativa dopo il parto, in quanto questa è incompatibile con la natura del relativo rapporto di lavoro. Considerato che, nel caso dei permessi in esame, le prestazioni sono assimilabili all'estensione facoltativa suddetta, costituendone un prolungamento o essendo comunque a questa funzionalmente e logicamente collegate, si ritiene che, le prestazioni della legge n. 104, art. 33, non siano riconoscibili a tali categorie di lavoratori, compresi quelli handicappati.

- dei figli (naturali, adottivi o in affidamento);
- del coniuge;
- di un parente o affine entro il II grado di parentela (ad esempio nonni, nipoti, fratello, suocero e genero);
- di un parente di III grado (ad esempio zii e bisnonni), qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età, oppure, siano anche essi affetti da patologie invalidanti; i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità siano deceduti o mancanti.

I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, secondo il principio del referente unico. È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità, a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire alternativamente dei benefici per lo stesso figlio, con assenze anche contestuali, nel rispetto dei limiti di legge⁷.

Le agevolazioni sono concesse purché lo stato di handicap sia certificato dall'ASL e il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno in strutture quali ospedali o case di cura di altro genere specializzate nella patologia (giacché, in tali casi, l'assistenza verrebbe resa dall'istituto che accoglie il disabile). Tuttavia i permessi devono essere ugualmente riconosciuti:

- se i medici certificano il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- se il paziente è in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine⁸.

I benefici sono, altresì, concessi qualora il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate, previa presentazione della documentazione attestante l'avvenuto accesso alla struttura esterna specializzata e della dichiarazione della struttura ospitante che dimostri che la persona disabile è stata affidata al familiare per la durata della sua assenza⁹.

Al fine del riconoscimento dei permessi, è necessario che l'assistenza abbia i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze del disabile grave, ma non è obbligatoria la convivenza¹⁰.

Entrando nello specifico delle agevolazioni fruibili, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari di minori con handicap in situazione di gravità, hanno diritto al prolungamento del periodo di congedo parentale fino a 3 anni, entro il compimento dell'ottavo anno

⁷ Sul punto, la circolare Inps n. 133/2000 chiarisce che i giorni di permesso possono essere ripartiti tra i genitori anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, madre 2 gg., padre 1 giorno coincidente con uno dei due giorni della madre). L'alternatività, in sostanza, si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese.

⁸ Così la circolare Inps n. 155/2010.

⁹ Si veda la risposta del Ministero del lavoro all'interpello 20 febbraio 2009, n. 13.

¹⁰ Circolare Inps n. 90/2007.

di età del bambino¹¹. Come chiarito dall'art. 87 del Ccnl, **al lavoratore beneficiario del prolungamento del congedo spetta un'indennità economica a carico dell'Inps pari al 30% della retribuzione**. Rileva inoltre sottolineare che il prolungamento può essere richiesto anche laddove il periodo di astensione facoltativa ordinariamente previsto non sia stato ancora interamente goduto. In alternativa al prolungamento, l'art. 33, comma 2 della l. n. 104/1992 e l'art. 87 del Ccnl attribuiscono al lavoratore il diritto a 2 ore al giorno di riposo retribuito a carico dell'Inps (nel caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore), ovvero ad un'ora (nel caso di orario di lavoro inferiore a 6 ore), sino al terzo anno di età del bambino. Vale la pena evidenziare che **non è possibile cumulare i riposi per allattamento – concessi nel primo anno di vita del neonato - e quelli per la cura del figlio disabile**. Tuttavia, in circostanze particolari, qualora le cure non possano essere garantite durante le 2 ore di permesso per allattamento, a causa di una diversa difficoltà del bambino con handicap sin dalla tenerissima età, è possibile fruire del cumulo del permesso per allattamento con le 2 ore di permesso per handicap¹². In caso di figli gemelli entrambi con grave disabilità, le ore di permesso spettanti raddoppiano.

Ad ogni modo, per l'assistenza del coniuge e di parenti o affini entro il secondo grado, a prescindere dall'età anagrafica, il dipendente può optare per 3 giorni di permesso mensile retribuito e accreditato figurativamente dall'Inps, anche frazionati in ore.

Infine, il lavoratore affetto da grave disabilità può fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche frazionati), oppure di 2 ore di permesso giornaliero (con orario di lavoro superiore alle 6 ore quotidiane) o di un'ora di permesso giornaliero (se l'orario di lavoro è pari o inferiore alle 6 ore), sempre retribuiti dall'istituto previdenziale. La scelta può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda avanzata in precedenza. Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la sostituzione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese.

Come ribadito dall'art. 87 del Ccnl, **il lavoratore titolare del diritto ai permessi può altresì scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al suo domicilio, o a quello della persona da assistere, e non può essere trasferito senza il proprio consenso.**

Permessi per donatori di sangue

L'art. 88 del Ccnl studi professionali, riformulando quanto previsto dall'art. 8 della l. n. 219/2005 e dalla l. n. 584/1967, stabilisce che **tutti i lavoratori che cedono gratuitamente il sangue hanno diritto**

¹¹ Il beneficio è disciplinato dall'art. 33 del d.lgs. n. 151/2001.

¹² Messaggio Inps n. 11784/2007.

www.confprofessionilavoro.eu

di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione di sangue ed alla corresponsione della normale retribuzione a carico dell'Inps.

Ai sensi degli artt. 1 e 3 del d.m. 8 aprile 1968, ai fini del riconoscimento dei permessi retribuiti il lavoratore deve:

- cedere una quantità di sangue pari ad almeno 259 g;
- effettuare la donazione presso un centro di raccolta autorizzato dal Ministero della sanità;
- produrre al rientro del servizio idonea certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria autorizzata dal Ministero della Sanità con l'indicazione dell'avvenuta donazione del sangue a titolo gratuito (il permesso non è retribuito nel caso di donazione a titolo oneroso), nonché il quantitativo prelevato, il giorno e l'ora del prelievo.

Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per donare il proprio sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non abbia potuto essere effettuata, o sia stata eseguita solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, in cui si attesta la mancata o parziale donazione. In quest'ipotesi la retribuzione dei donatori lavoratori dipendenti è garantita limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.

Aspettative per tossicodipendenza o dipendenza dall'alcool

L'art. 89, comma 1 del Ccnl studi professionali, ribadendo il dettato dell'art. 124 del d.P.R. n. 309/1990, afferma che i lavoratori cui è certificato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture all'uopo predisposte, hanno diritto, se assunti a tempo indeterminato, ad una aspettativa non retribuita per la durata del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore ai tre anni.

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza e la definizione della durata del percorso terapeutico sono demandati ad una struttura sanitaria pubblica, che la legge individua nel Servizio per la tossicodipendenza (SERT) istituito presso le ASL.

Il dipendente in aspettativa ha diritto alla conservazione del posto, ma non al trattamento retributivo, né all'accreditamento della contribuzione previdenziale. Il periodo non si computa inoltre nell'anzianità di servizio.

Secondo il disposto del comma 2 dell'art. 89, anche i familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono usufruire di un'aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenze da alcool ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 3 mesi. Questi sono concessi normalmente in maniera continuativa, ma possono essere frazionati su richiesta del SERT competente.

Le domande per l'aspettativa devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta, corredate da idonea documentazione rilasciata dal SERT e dalle struttura in cui si svolgerà la terapia.

Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza dell'art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 53/2000, **l'art. 90 del Ccnl studi professionali riconosce al lavoratore il diritto ad un congedo non retribuito, continuativo o frazionato, della durata complessiva non superiore a 2 anni, in presenza dei seguenti gravi e documentati motivi familiari:**

- necessità familiari derivanti dal decesso del coniuge, di uno dei genitori, dei figli legittimi o legittimati, naturali o adottivi e, in loro mancanza, dei discendenti più prossimi, dei generi e delle nuore, del suocero e della suocera, dei fratelli e delle sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali, del convivente risultante da certificazione anagrafica;
- situazioni che comportino un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al punto precedente;
- condizioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, che riguardino il dipendente medesimo;
- situazioni patologiche di particolare gravità¹³ affliggenti uno dei familiari elencati nel primo punto.

Il periodo di congedo non è retribuito e resta esclusa la maturazione di tutti gli istituti contrattuali (ferie, tfr ecc.), compresa l'anzianità di servizio. Non è inoltre computato ai fini previdenziali, ma il lavoratore ha la possibilità di effettuare il riscatto contributivo. Durante il congedo, per espressa previsione di legge e di contratto collettivo, il dipendente non può svolgere alcuna attività lavorativa e ha diritto al mantenimento del posto di lavoro.

Per quel che concerne gli aspetti operativi, **l'art. 90 del Ccnl prescrive che il lavoratore formuli per iscritto la richiesta di congedo con un preavviso di almeno 30 giorni**, salvo casi indifferibili e di urgenza, con l'indicazione del motivo alla base della domanda, comprovato da idonea documentazione, la durata del congedo e le date di decorrenza e scadenza. Il datore di lavoro è tenuto a dare risposta entro 20 giorni dalla presentazione dell'istanza e ad informare il lavoratore. Solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire, motivando la propria decisione, la data di inizio del congedo prorogandola di 15 giorni di calendario.

I nominativi dei dipendenti che fruiscono del congedo devono essere comunicati dal professionista alla dtl entro 5 giorni dalla concessione del congedo¹⁴.

¹³ Per una elencazione esaustiva, si veda il già citato art. 2 del d.m. n. 278/2000.
www.confprofessionilavoro.eu

Come chiarito dall'art. 90 del Ccnl, **il periodo deve comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza; pertanto, qualora queste vengano a cessare, il lavoratore è tenuto riprendere servizio entro e non oltre 7 giorni dalla data di cessazione della motivazione.** L'art. 2, comma 7 del d.m. n. 278/2000 chiarisce che, salvo il caso in cui sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, il lavoratore può rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora però questo abbia provveduto alla sua sostituzione, per il rientro anticipato è richiesto un preavviso di almeno sette giorni. Il titolare dello studio può comunque consentire il rientro anticipato anche nell'ipotesi di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 5 del d.m. n. 278/2000, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano già superato i tre giorni, o ancora quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo.

Infine, nell'ipotesi che il lavoratore richieda il congedo per il decesso di un familiare, a causa dell'impossibilità di fruire di altri permessi retribuiti, e la domanda sia riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga comunque fruito entro i successivi 7 giorni.

Giustificazione delle assenze

Nello svolgimento della prestazione di lavoro, il dipendente è tenuto ad osservare l'obbligo di diligenza sancito all'art. 2104 c.c., oltre che i generali principi di buona fede e correttezza, previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c..

In ossequio a tali norme, **il lavoratore impossibilitato a raggiungere il posto di lavoro è tenuto a dare immediata e motivata comunicazione al datore di lavoro o a chi ne fa le veci della propria assenza.**

In caso di mancata informazione circa le ragioni dell'assenza, trascorso un giorno dall'inizio, la stessa sarà considerata ingiustificata. In quest'ultima ipotesi, il titolare dello studio opera una trattenuta sulla retribuzione del lavoratore di tante quote quante sono le giornate di assenza. Il fatto integra altresì un inadempimento contrattuale sanzionabile a livello disciplinare, anche con il licenziamento per giusta causa, secondo quanto statuito dall'art. 140 del titolo XXXI del Ccnl.

Diritto allo studio

¹⁴ Art. 3, comma 5, d.m. n. 278/2000.

In conformità a quanto disposto dall'art. 10 della l. n. 300/1970, l'art. 92, num 1 del Ccnl prevede che, al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei dipendenti del settore e compatibilmente con le esigenze della struttura, i datori di lavoro concordino con i lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio, diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, un orario di lavoro che agevoli la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Le lettere b) e c) del medesimo articolo 92 stabiliscono inoltre che **il lavoro straordinario non sia obbligatorio per i lavoratori studenti e siano considerati permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami**. Sul punto, il testo del Ccnl specifica che, nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il numero dei giorni di permesso precedenti la data della prima prova restano due. Non competono invece permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

La lettera d) dell'art 92, num. 1, infine, attribuisce ai dipendenti che studiano il diritto a ulteriori permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 ore annue, i quali, però, non possono essere goduti da più di un lavoratore contemporaneamente. Il datore di lavoro può inoltrare ad EBIPRO richiesta di rimborso del 50% della retribuzione dovuta nei giorni di permesso di cui alla lettera d) con le modalità disciplinate dall'allegato C al Ccnl, a patto che sia in regola con i versamenti alla bilateralità da almeno 6 mesi.

Oltre ai permessi di cui si è detto, ai sensi dell'art. 5, d.lgs. n. 53/2000, i lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per congedi formativi finalizzati:

- al completamento della scuola dell'obbligo;
- al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea;
- alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro.

Il periodo di congedo non può eccedere gli 11 mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa, durante i quali il lavoratore conserva il diritto al posto di lavoro ma non alla retribuzione, né all'accREDITAMENTO contributivo e non matura alcun istituto contrattuale (ferie, permessi, mensilità aggiuntive, TFR, anzianità di servizio, ecc.).

In accordo all'art. 92, num. 2 del Ccnl, **i lavoratori interessati ai congedi devono farne apposita domanda al datore di lavoro con 30 giorni di anticipo**. Nella richiesta devono essere indicate le date di decorrenza e di scadenza del periodo, con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Entro 20 giorni dalla ricezione dell'istanza, il titolare dello studio deve comunicare l'accoglimento della stessa.

Per tale tipologia di congedo, non può assentarsi contemporaneamente più del 10% degli addetti impiegati nella struttura, con un minimo di una unità.

Per quel che riguarda i congedi per l'educazione continua in medicina, finalizzati ad agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi ed il conseguimento dei relativi crediti riconosciuti in ambito nazionale ed europeo, **l'art. 92, num. 3 Ccnl attribuisce ai dipendenti occupati nel settore sanitario il diritto a 40 ore di congedo retribuito.**