**Titolo XIX**  
**Permessi – Congedi – Aspettative - Assenze**

**Articolo 85**  
**PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI**  
  
Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 74, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:  
a. Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.   
b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall’evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l’obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.  
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

**Articolo 86**  
**CONGEDI PER EVENTI E CAUSE FAMILIARI RETRIBUITI**  
  
La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:  
a. Giorni 3 (tre) lavorativi all’anno;  
b. In alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.  
La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l’evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell’evento o dell’accertamento dell’insorgenza della grave infermità o necessità.  
Nell’ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l’accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell’attività lavorativa.  
I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

**Articolo 87**  
**PERMESSI PER HANDICAP (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)**  
  
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall’articolo 33, della Legge 5 Febbraio, 1992, n° 104 e dell’articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:  
a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all’indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell’INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell’intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge.  
b. In alternativa alla lettera a), 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell’INPS; Se l’orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore, le ore saranno ridotte a una.  
c. Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell’INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l’altro si trova in astensione facoltativa.  
Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l’altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).  
Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall’art. 33, L. 104/1992.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l’assistenza sia continuativa ed esclusiva.  
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l’assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.  
Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all’assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell’art. 33, L. n. 104/1992.  
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.  
La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore ,di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all’altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.  
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell’ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.  
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

**Articolo 88**  
**PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE**

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l’elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art, 1, L. n° 584/1967, artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.  
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l’obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

**Articolo 89**  
**ASPETTATIVE PER TOSSICODIPENDENZA** **E DIPENDENZA DA ALCOOL**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – riabilitative e socio – assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all’esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.  
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.  
I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio – riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.  
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l’autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.  
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall’interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.  
  
  
**Articolo 90**  
**CONGEDI FAMILIARI NON RETRIBUITI**

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell’8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:  
  
Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:   
Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.  
  
Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.  
  
Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.  
  
Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delleseguenti patologie:

·Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti 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 famigliare nel trattamento sanitario.  
- Patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.  
  
Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.  
Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell’evento.  
Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.  
Il lavoratore, durante l’intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l’anzianità di servizio.  
Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.  
Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al 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 la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

**Articolo 91**  
**GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE**

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l’obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o a chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall’inizio dell’assenza, l’assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l’applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXI (Norme Disciplinari).

**Articolo 92**

**DIRITTO ALLO STUDIO**

**1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall’aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell’obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;

b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;

c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;

e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

Ebipro interverrà fino a concorrenza di risorse come stabilito dall’allegato C con un contributo a favore del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione derivante dalla concessione del permesso di cui alla lettera d) qualora lo stesso sia in regola con i versamenti alla bilateralità di settore da almeno 6 mesi.

**2)** **Congedi per la formazione**

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000. Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell’accoglimento della richiesta stessa.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l’eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall’applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XI (Contratti a tempo determinato) articolo 52 del presente CCNL.  
  
**3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)**

Allo scopo di realizzare l’aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obbiettivi stabiliti dalla “Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Provincie Autonome”, validi ai fini dell’acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.