



# UILCA GRUPPO MPS **FOCUS**

ANNO I - NUMERO III

LUG - DIC 2011

In questo numero parliamo di...

## NORMATIVA AZIENDALE BMPS... *in pillole*

Carissime Iscritte,  
Carissimi Iscritti,

il nuovo numero di "UILCA Focus" è dedicato all'approfondimento di alcuni temi della "Normativa Aziendale", la quale rappresenta la declinazione operativa delle previsioni inserite nel Contratto Nazionale di settore e nel Contratto Integrativo di Banca Monte dei Paschi.

Abbiamo quindi privilegiato, per il nostro giornale, una impostazione ancora più pratica, in quanto tale fruibile dalla generalità degli Iscritti, a seconda delle esigenze di ciascuno di essi.

La schematizzazione degli argomenti, consentirà di avere a portata di mano uno strumento di "pronto intervento", in caso di dubbi estemporanei o di necessità immediate da parte del singolo Dipendente. Inoltre, la scelta editoriale effettuata, riguardante appunto l'analisi delle implicazioni della "Normativa Aziendale", costituisce un vero e proprio completamento del precedente lavoro, dedicato al Contratto Integrativo BMPS.

Per tali motivi, l'iniziativa odierna rappresenta soltanto l'inizio di un lungo percorso, all'interno del quale verranno trattate, di volta in volta, le materie che rivestono maggiore interesse per i Colleghi, iniziando - per questa pubblicazione - dai capitoli delle assenze per malattia, e dei permessi retribuiti e non retribuiti.

Buona lettura,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

*Carlo Magni*

### SOMMARIO:

Editoriale di Carlo Magni	1
Assenze dal servizio per malattia	2
Giustificazione delle assenze per malattia	2
Controllo dello stato di malattia dei lavoratori	5
Periodi di conservazione del posto	6
Brevi permessi e congedi	8
Brevi permessi retribuiti	8
Brevi permessi non retribuiti	10
Permesso retribuito ex art. 85 CCNL Aree Professionali	11
Agevolazioni lavoratori studenti	11
Convocazioni dinanzi l'Autorità Giudiziaria	12
Donazioni di sangue - midollo osseo	12
Matrimonio	13
Obblighi militari	13
Traslochi a seguito di trasferimento	14
Congedi di carattere personale e familiare	14
Aspettative non retribuite	14
Aspettativa riabilitazione tossico dipendenza	15
Attività di soccorso e Protezione Civile	15



# Assenze dal servizio per malattia

*Legge 638/1983*

*Art. 15 Legge 155/1981*

*Art. 1, comma 773 Legge 296/2006 (Finanziaria 2007)*

*Art.25 Legge 183/2010 (c.d. Collegato lavoro)*

*Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 4/2011*

*Circolare INPS n. 117 del 9 Settembre 2011*

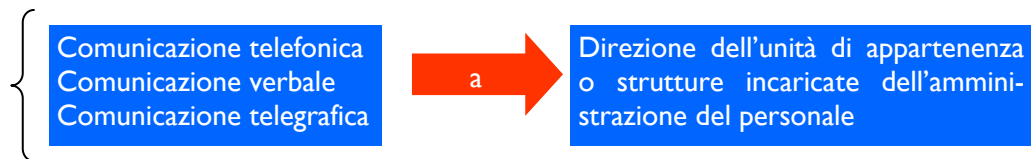
*Documento 468 Normativa Aziendale Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.*

## Giustificazione delle assenze per malattia Previsioni di carattere generale

**Le assenze devono essere giustificate senza ritardo alla Direzione.**

In caso di **malattia** il dipendente deve pertanto:

- Comunicare tempestivamente l'assenza (**non è sufficiente l'invio del certificato medico**) all'inizio del periodo lavorativo interessato tramite:



**N.B.** Se la **malattia si protrae allo scadere della prognosi per ultima comunicata alla Banca** il dipendente deve pertanto comunicare tempestivamente l'assenza e rimettere obbligatoriamente il relativo certificato medico

- Documentare l'assenza mediante apposita certificazione.

**L'art. 25 della Legge n.183 del 2010** (c.d. collegato lavoro) uniforma il regime legale del rilascio e della trasmissione telematica dei certificati di malattia dei dipendenti privati a quello dei dipendenti pubblici.

**La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.4 del 18 marzo 2011** diffonde le istruzioni operative relativamente alla **trasmissione per via telematica dei certificati di malattia**. In particolare:

- in tutti i casi di assenza per malattia, la certificazione medica è inviata per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS. Da qui viene immediatamente inoltrata al datore di lavoro pubblico o privato interessato;
- non è più previsto obbligo di inviare tramite raccomandata A/R o di recapitare le attestazioni di malattia al proprio datore e all'INPS entro i 2 giorni lavorativi successivi all'inizio della malattia.

## Durante la visita medica:

- il lavoratore comunica al medico il proprio codice fiscale e l'indirizzo di reperibilità se diverso da quello di residenza (o domicilio abituale) in precedenza comunicato al proprio datore di lavoro;
- **il lavoratore richiede al medico il numero di protocollo identificativo** del certificato inviato online. In aggiunta, può far richiesta al medico di una copia cartacea o per e-mail del certificato e dell'attestato di malattia. Questo consente di poter controllare la corretta digitazione dei dati anagrafici e soprattutto **l'indirizzo di reperibilità la cui esatta indicazione rimane un onere a carico del lavoratore stesso**;
- se la stampa non è oggettivamente possibile il medico si limiterà a chiedere conferma dei dati inseriti e a rilasciare il numero di protocollo.

## Dopo la visita medica:

- Il lavoratore **non** deve trasmettere tramite raccomandata A/R al proprio datore di lavoro l'attestato di malattia ma deve **comunicare obbligatoriamente il numero di protocollo del certificato** ove esplicitamente richiesto;
- il lavoratore può **consultare i propri certificati di malattia** tramite il sito dell'INPS oppure richiedere che siano inviati automaticamente alla propria casella di posta elettronica certificata (cfr. Circolare INPS n. 60/2010 e n.164/2010);
- nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia ma rilasci l'attestazione in forma cartacea, il lavoratore presenterà l'attestazione medesima al proprio datore di lavoro e, ove previsto, il certificato di malattia all'INPS secondo le modalità tradizionali prescritte dall'art. 15 della Legge 155/1981: invio, a mezzo raccomandata A/R o con il recapito dell'attestazione di prognosi al datore di lavoro e all'INPS entro due giorni dalla data di rilascio della stessa.

**N.B.** In caso di assenza per malattia con **prognosi superiore a 10 giorni e comunque dal terzo evento nel corso dell'anno solare** i lavoratori debbono obbligatoriamente giustificare l'assenza tramite un certificato rilasciato da un **medico del Servizio Nazionale o con esso convenzionato**.

Si precisa che a questo fine vanno considerate unicamente le assenze per la quale è necessaria la certificazione medica, con esclusione di eventuali assenze in c.d. "franchigia".

- C. L'utilizzo da parte dei datori di lavoro privati dei servizi INPS per la trasmissione telematica delle attestazioni di malattia consentirà anche di usufruire del nuovo servizio per la richiesta di visite fiscali online.

## Assenze dal servizio per malattia

In deroga alla certificazione online rimangono le seguenti ipotesi residuali in cui il lavoratore dovrà continuare a farsi rilasciare ed inviare al datore di lavoro (e nel caso di apprendisti, anche all'INPS) copia cartacea del certificato di malattia:

- ricovero ospedaliero;
- degenza in struttura di pronto soccorso (in entrambi i casi il dipendente dovrà inviare il certificato di ricovero e di dimissioni);
- certificati di malattia emessi da medici privati non ancora abilitati all'invio telematico.

***Dal 13/09/2011 i lavoratori dovranno comunicare entro il termine di 2 giorni dal rilascio il n. di protocollo del certificato medico online.***

Nei casi di consegna di copia cartacea, questa deve contenere solamente l'inizio e la durata presunta della malattia ("prognosi") e non i dati relativi alla diagnosi (Linee Guida del Garante per la Privacy).

**N.B.** Rimane in essere la disposizione secondo la quale **i primi tre giorni di malattia** possano essere giustificati adempiendo al solo obbligo della tempestiva comunicazione (*escludendo gli apprendisti*); la certificazione diviene pertanto obbligatoria - come giustificativo dell'assenza - a decorrere dal 4° giorno dall'inizio dello stato morboso.

In caso di **reiterazione di assenze** fino a tre giorni la Banca si riserva il diritto di chiedere la produzione di certificazione medica anche per queste assenze.

In caso di mancato rientro in servizio al 4° giorno, si impone al dipendente di comunicare tempestivamente la prosecuzione dell'assenza e di produrre apposita giustificazione come sopra già evidenziato.

**Attenzione:** la malattia insorta durante il periodo di **ferie** deve essere tempestivamente segnalata e giustificata con idonea certificazione medica, **indipendentemente dalla durata della medesima.**

### **Previsioni particolari : APPRENDISTI**

In caso di malattia, a prescindere dalla durata della prognosi, gli apprendisti dovranno tempestivamente comunicare l'assenza e documentare la stessa con le modalità prescritte precedentemente. In particolare nei casi residuali di rilascio di certificazione cartacea gli apprendisti dovranno inviare, entro due giorni dal rilascio, il certificato sia al datore di lavoro che all'INPS.

Nello specifico l'indennità di malattia è anticipata dal datore di lavoro e viene rimborsata dall'ente di previdenza nei termini e nei modi previsti dalla normativa sopra indicata.

### **Previsioni particolari per i casi di continuazione di malattia**

Nel caso di continuazione di malattia il dipendente deve farsi rilasciare una nuova certificazione entro il 1° giorno lavorativo successivo (se la prognosi scade il venerdì, il nuovo certificato dovrà essere emesso il lunedì) a quello della scadenza del 1° certificato e il relativo n° di protocollo (nei casi residuali di cui sopra copia cartacea dell'attestato/certificato di malattia)

## Controllo dello stato di malattia dei lavoratori (Legge 638/1983)

Art. 5: “qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedalieri o già accertati da precedente visita di controllo.”

### FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

Dalle ore 10.00 alle ore 12.00  
dalle ore 17.00 alle 19.00

Tutti i giorni, compresi domeniche e festivi

Il dipendente che risulti essere assente alla visita di controllo effettuata nelle dette fasce orarie senza valida giustificazione, perde il diritto alla retribuzione come sopra enunciato. Le motivazioni giustificative di tale assenza possono essere individuate in circostanze caratterizzate da necessità urgenti ed inderogabili e comunque indifferibili come:

- cause di forza maggiore
- concomitanza di visite, prestazioni ed accertamenti specialistici (*se l'orario ambulatoriale fissato dal medico non ricomprende periodo al di fuori delle fasce, se il servizio è svolto su appuntamento e in casi di urgenza*)
- nel caso di situazione che ha reso imprescindibile ed indifferibile la presenza della persona altrove per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del nucleo familiare.

Ogni motivazione fornita deve essere accompagnata da idonea documentazione di supporto:

- orario di effettuazione della visita
- orario ambulatoriale o dell'appuntamento se il medico riceve solo in tale forma
- eventuale attestazione di urgenza

La produzione di tali documenti in una fase successiva non potrà essere effettuata dal dipendente se non in presenza di circostanze di impedimento, del tutto eccezionali, debitamente comprovate.

Limitatamente agli **apprendisti**, si evidenzia che le visite di controllo possono essere disposte, oltre che a richiesta dell'Azienda, anche ad iniziativa dell'INPS.

In caso di assenza del lavoratore, la Sede INPS di competenza comunicherà tale circostanza all'Azienda e al lavoratore medesimo il quale entro i 10 giorni successivi, potrà far pervenire la documentazione giustificativa.

Trascorso inutilmente tale termine o valutati negativamente i motivi addotti, la Sede INPS applicherà la sanzione prevista.

# Assenze dal servizio per malattia

**LE VISITE DI CONTROLLO NON POSSONO ESSERE RICHIESTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSENTI PER INFORTUNIO SUL LAVORO E NON SONO TENUTI AL RISPETTO DELLE C.D. FASCE DI REPERIBILITÀ'**

## Precisazioni sulle c.d. visite fiscali

L'esito delle visite di controllo è prevalente su prognosi precedentemente formulate e, pertanto, diviene vincolante per l'interessato. La Banca deve necessariamente basare le proprie aspettative di rientro in servizio su tale accertamento; il prolungarsi o il ricostituirsi della malattia entro tale termine, impone al dipendente di avvisare tempestivamente circa la nuova assenza, nonché di produrre certificazione idonea indipendentemente dalla durata della malattia.

È fatto obbligo di comunicare con la dovuta tempestività ogni variazione di residenza e domicilio (**mod. 8645, cfr. documento D 156 Normativa Aziendale MPS**), anche se temporanei e in costanza di malattia. Il luogo di reperibilità deve essere evidenziato con la massima precisione.

## Periodi di conservazione del posto

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, la Banca conserva il posto e l'intero trattamento economico al dipendente che abbia superato il periodo di prova per:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dalla Banca con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

I periodi sopra indicati sono **umentati del 50%** in caso di:

- ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura;
- tbc;
- malattie di carattere oncologico;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

La Banca valuterà con la massima considerazione, ai fini dell'aumento dei periodi di comparto, le condizioni dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

La Banca segnalerà, **con un mese di anticipo** ai dipendenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine dei periodi di comporto contrattualmente previsti.

Nell'attualità l'Azienda, per quanto riguarda il calcolo del periodo di comporto, segue il criterio del **comporto secco**; in caso di utilizzo del metodo di calcolo per sommatoria il personale interessato verrà preventivamente informato.

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini indicati in tabella, è possibile richiedere, prima della scadenza dei termini, di essere collocati in **aspettativa non retribuita** per un massimo di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

*I dipendenti (con contratto a tempo indeterminato) nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di **tossicodipendenza** o di **alcolismo cronico** e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di **un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni**, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.*

## **Previsioni particolari : APPRENDISTI**

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto di lavoro e il trattamento economico al lavoratore/trice apprendista che abbia superato il periodo di prova per un periodo complessivo a:

- **6 mesi - comporto "secco"**
- **8 mesi - comporto "per sommatoria"**

## **Previsioni particolari: Banca Antonveneta**

- Resta vigente l'attuale prassi di richiedere il certificato medico a partire dal secondo giorno di malattia
- Per quanto riguarda il calcolo del periodo di comporto si rimanda alle previsioni di legge e del CCNL

## Brevi permessi e congedi

*Legge 584/1967 - D.M. 8 aprile 1968.*

*Legge 300/70*

*Legge 107/90 (oggi abrogata per effetto Legge 219/2005)*

*D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309*

*Legge 18 febbraio 1992, n. 162*

*Legge 24 febbraio 1992 - D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 art.10*

*Il Decreto Ministeriale 24 marzo 1994, n. 379*

*Art. 4 Legge 53/2000*

*Legge 52/2001*

*D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 47, co. 2*

*Legge 219/2005 - D.M. 3 marzo 2005*

*Art. 85 CCNL 11.07.1999*

*Art. 51 3° comma del CCNL 8 Dicembre 2007*

*Artt. 50 – 51 Articolato CIA Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.*

*Documento 466 Normativa Aziendale Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.*

Le previsioni di cui al presente documento si intendono applicabili :

- alle Aree Professionali
- ai Quadri Direttivi
- ai Dirigenti della Banca.

Le vigenti disposizioni di natura contrattuale e legislativa prevedono la possibilità per la Banca di accordare al personale brevi permessi retribuiti e non, che possono essere usufruiti anche ad ore, per giustificati motivi personali e familiari, nonché adeguati periodi di congedo per interessi di famiglia e per gravi motivi di indole privata, con mantenimento o meno del trattamento economico.

### Brevi permessi RETRIBUITI

A fronte di richiesta, le Direzioni delle unità di appartenenza possono concedere il numero di giorni di permesso indicati per le fattispecie di cui ai punti

- Casi di nascita di figli;
- Casi di morte di: coniuge - figli - genitori - altri familiari se conviventi;
- Brevi permessi ai sensi dell'art. 4 della Legge 53/2000;
- Motivi originati da ragione di salute.

**L'eventuale documentazione prodotta dai dipendenti deve essere trattenuta dalle unità operative di appartenenza.**

#### Casi di nascita di figli

**3 giorni lavorativi** senza soluzione di continuità

È possibile valutare caso per caso la possibilità di postporre l'utilizzo dei giorni di permesso

#### Casi di morte di: coniuge - figli - genitori - altri familiari se conviventi

Morte coniuge, convivente more-uxorio, figli e genitori = 4 giorni lavorativi continuativi

Morte altri familiari conviventi = 3 giorni lavorativi continuativi

È possibile, valutando caso per caso, posticipare, in tutto o in parte, le giornate di permesso, rispetto alla data dell'evento



## Brevi permessi ai sensi dell'art. 4 della Legge 53/2000

- Morte di parenti entro il secondo grado non conviventi (fratelli, nonni e nipoti come discendenti diretti)
- Grave malattia del coniuge, conviventi "more uxorio" o di parenti entro il secondo grado anche non conviventi

Fino ad un **massimo di tre giorni lavorativi all'anno** per ambedue le motivazioni suddette; devono essere utilizzati *entro 7 giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità*. Tali permessi possono essere *usufruiti anche a ore*.

Documentazione necessaria per utilizzare i permessi:

- Certificazione medica relativa alla "grave infermità"
- Stato di famiglia o autocertificazione

*Non rientrano nella previsione dell'art. 4 della Legge 53/2000 i casi di decesso o grave malattia degli affini, seppure di secondo grado (suoceri, cognati, generi e nuore)*

## Motivi originati da ragioni di salute

Qualora non sia possibile effettuare fuori dal normale orario di lavoro visite, esami di laboratorio o terapie mediche, possono essere accordati al lavoratore brevi permessi retribuiti, per il tempo strettamente necessario all'effettuazione della visita.

Per ogni permesso richiesto deve essere prodotto idoneo giustificativo attestante l'orario durante il quale si è svolta la prestazione.

## Motivi gravi ed indilazionabili di carattere personale e familiare

Tali permessi retribuiti - data la loro particolare natura - non sono soggetti ad un plafond annuo. La concessione, anche ad ore, è di competenza della Direzione dell'unità di appartenenza, purchè la durata per ogni evento non superi due giorni.

# Brevi permessi e congedi

## Brevi permessi NON RETRIBUITI

È possibile usufruire, salvo imprescindibili esigenze di carattere operativo, dei seguenti permessi non retribuiti:

- n. **10 giornate lavorative** da utilizzare anche ad ore, nel limite minimo di un'ora;
- ulteriori **10 giornate lavorative in caso di comprovata malattia dei figli**, fatte salve le previsioni minime di legge (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 47, co. 2 “Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni”); tali permessi aziendali, che sono cumulabili con quelli indicati nel primo alinea, assorbono, fino a concorrenza, i giorni previsti dalla legge.

Se entrambi i genitori sono dipendenti della banca, possono utilizzare i permessi alternativamente, fruendo della quota non utilizzata dall'altro, (necessaria autocertificazione)

### **N.B.**

- le richieste devono essere presentate alla Direzione dell'**Unità Operativa** di appartenenza con congruo anticipo e comunque non oltre il giorno precedente quello di utilizzo dei permessi. Solo in caso di giustificata urgenza, le richieste possono essere effettuate all'inizio del giorno di assenza;
- la Direzione competente può rifiutare i permessi quando sussistano imprescindibili esigenze operative e ha la facoltà di spostare, se richiesto dal dipendente, i permessi rispetto ai tempi fissati;
- i permessi possono essere usufruiti anche in via continuativa e, se autorizzato dalla Direzione, anche essere aggiunti a periodi di ferie, salvaguardando le esigenze di servizio;
- l'accoglimento delle richieste, nell'ambito del plafond annuo, resta di competenza della Direzione di appartenenza; oltre tale plafond la competenza è della Funzione Amministrazione RU Centrale.

I permessi **non retribuiti** per malattia del figlio di **età inferiore a dieci anni**, costituiscono un trattamento che si integra con quello previsto dalla legge per la tutela della maternità e paternità nel modo seguente:

- **sotto i tre anni** (sei per i genitori adottivi o affidatari), **le assenze non sono soggette ad alcun plafond;**
- **sopra i tre anni** (sei per i genitori adottivi o affidatari) **e inferiore a otto**, i permessi aziendali assorbono, fino a concorrenza, **i giorni previsti dalla legge.** (ricordiamo che il plafond aziendale è di dieci giorni all'anno, a prescindere dal numero dei figli interessati);
- **sopra gli otto anni e fino a dieci**, i permessi aziendali costituiscono un trattamento autonomo rispetto alla legge.

Per la fruizione dei permessi il dipendente deve avvertire tempestivamente la Direzione della sede di appartenenza, provvedendo alla presentazione della certificazione medica contenente la prognosi della malattia del figlio.

## Permesso retribuito ex art. 85 CCNL riservato alle Aree Professionali

È stabilito che dall'orario di lavoro degli appartenenti alle Aree Professionali annualmente venga dedotta una giornata lavorativa, utilizzabile dal lavoratore sotto forma di permesso retribuito frazionabile fino al limite minimo di un'ora.

Tale permesso deve essere utilizzato inderogabilmente entro l'anno di riferimento e non può essere né cumulato con le spettanze dell'anno successivo né monetizzato.

La Direzione competente può non concedere il permesso qualora sussistano imprescindibili esigenze operative.

## Agevolazioni ai LAVORATORI STUDENTI

Le agevolazioni ai lavoratori studenti previste dal CIA sostituiscono integralmente la normativa del CCNL e ricomprendono le previsioni dell'art.10 della Legge 300/70.

Restano comunque esclusi dai benefici suddetti i dipendenti che siano già in possesso di un titolo di studio dello stesso livello di quello per il quale vengono richiesti i permessi.

**Nei casi di esclusione** appena evidenziati e in quelli di riparazione o di ripetizione degli esami, competono all'interessato **esclusivamente le agevolazioni di legge** (permesso giornaliero retribuito) con riferimento al giorno dell'esame stesso.

### Conseguimento della licenza di scuola media inferiore

- 15 gg lavorative di permesso retribuito
- max 7 gg lavorative di permesso non retribuito

### Esami di ammissione scuola media superiore

- 17 gg lavorative di permesso retribuito
- max 7 giornate lavorative di permesso non retribuito

### Esami di diploma scuola media superiore

- 20 gg lavorative di permesso retribuito
- max 10 gg lavorative di permesso non retribuito

### Esami del corso di laurea

- 4 gg lavorative di permesso retribuito per ogni esame del corso di laurea (3 se l'esame è il sabato ad eccezione dei dipendenti per i quali è lavorativo)

### Preparazione e discussione prova finale del corso

- 15 gg lavorative di permesso retribuito più 10 gg di permesso non retribuito per laurea di durata pari o superiore a 4 anni
- 10 gg lavorative di permesso retribuito più 10 gg di permesso non retribuito per laurea triennale
- 15 gg lavorative di permesso retribuito più 10 gg di permesso non retribuito per lauree specialistiche (ulteriori due anni dopo la triennale)

## Brevi permessi e congedi

### Convocazioni dinanzi all'Autorità Giudiziaria

Le ipotesi dei dipendenti che si assentano dal servizio per recarsi, per vari motivi, dinanzi all'Autorità Giudiziaria sono da ricondurre tra le previsioni contrattuali di riconoscimento di *brevi permessi per giustificati motivi personali e familiari*.

Stante comunque la varietà della materia, eventuali ipotesi non ricomprese nelle citate previsioni o per le quali dovessero emergere dubbi in merito alla loro collocazione in una delle citate fattispecie, devono essere sottoposte all'esame della [Funzione Amministrazione RU Centrale](#) da parte della relativa [Funzione Amministrazione RU Periferica](#).

### Donazione di sangue

Legge 219/2005 - D.M. 3 marzo 2005 - Legge 584/1967 - D.M. 8 aprile 1968.

*"i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente .... hanno diritto ad astenersi dal lavoro **per l'intera giornata in cui effettuano la donazione**, conservando la normale retribuzione ..."*.

Tale congedo è dovuto ed irrinunciabile nei casi di donazioni con prelievo minimo di 250 grammi.

Documentazione necessaria:

- *certificato medico, su modulo intestato al "centro" presso il quale è avvenuta la donazione*
- *dichiarazione del dipendente donatore*

### Donazione di midollo osseo

Legge 52/2001 - Legge 107/90 (oggi abrogata per effetto Legge 219/2005)

Le citate norme stabiliscono che i donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a **permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti**:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento delle compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione ai sensi dell'art. 3 della Legge 4.05.1990 n. 107.

La concessione del permesso è subordinata alla produzione delle certificazioni mediche rilasciate dalle strutture ospedaliere che hanno effettuato i prelievi preliminari alla donazione e di quella che ha effettuato il prelievo per la donazione.

## Matrimonio

In occasione del matrimonio (effetti civili) viene concesso un **congedo straordinario retribuito di n. 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie.**

Nell'eventualità di celebrazione del doppio rito in **date ravvicinate** (matrimonio religioso in data diversa da quello civile), la facoltà di scelta della collocazione del congedo - che deve ovviamente essere concesso una sola volta - può essere lasciata all'interessato.

I "15 giorni continuativi" decorrono dalla data in cui viene celebrato il matrimonio, anche se lo stesso viene celebrato in giornata festiva. Tuttavia tale decorrenza - entro limiti contenuti e per motivi eccezionali - può essere anticipata o posticipata a richiesta dell'interessato e previa autorizzazione della **Funzione Amministrazione RU Centrale.**

## Obblighi militari

Poiché il Decreto Legislativo n. 215 del 2001 e la Legge n. 226 del 2004 hanno abolito la chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, si precisa che le previsioni contenute nel Capitolo X del C.C.N.L. 11.09.1999 per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali, relativi al servizio di leva sono sospesi.

Rimangono invece **in vigore le previsioni relative al richiamo alle armi.**

### Richiamo alle armi

La normativa stabilisce che il richiamo è un evento che non risolve il contratto di lavoro e, quindi, il periodo in oggetto viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità del lavoratore, al quale spetta inoltre il trattamento economico, come previsto dalle disposizioni di legge.

Si precisa che va inteso come richiamo alle armi anche il richiamo operato dai rispettivi Enti nei confronti di coloro che appartengono all'Ordine Militare dei Cavalieri di Malta e al Corpo Militare della Croce Rossa Italiana.

## Brevi permessi e congedi

### Traslochi a seguito di trasferimento

- *trasferimento disposto in accoglimento di domanda* da parte dell'interessato: viene dato luogo - a richiesta dell'interessato - alla concessione di un **congedo straordinario non retribuito per un massimo di due giorni**, o all'utilizzo di ferie o di permessi per festività soppresse;
- *trasferimento disposto per motivi di servizio*: concessione - a richiesta dell'interessato - di un **congedo straordinario retribuito** per il tempo occorrente al trasloco stesso, ma comunque non superiore a n. 2 giorni.

### Congedi di carattere personale e familiare retribuiti e non retribuiti

A differenza dei brevi permessi, che possono essere usufruiti anche ad ore, i congedi vengono concessi per motivi che generalmente richiedono adeguati "periodi" di assenza dal servizio.

Le richieste, come indicato nel vigente C.C.N.L., possono essere giustificate da: **interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata; tra i motivi di indole privata vengono ricompresi anche il volontariato e la fruizione di qualificate borse di studio.**

Resta inteso che i congedi concessi in forma non retribuita non assorbono il plafond annuo prestabilito per i brevi permessi non retribuiti (cfr. Brevi permessi non retribuiti).

### Aspettative non retribuite

- aspettativa non retribuita per **motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno** utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi (art. 51 3° comma del C.C.N.L.);
- aspettativa non retribuita per un **periodo massimo**, continuativo o frazionato, **non superiore a due anni** per **gravi e documentati motivi familiari**, (art.4, co. 2, L. 8 marzo 2000, n. 53 come da disposizioni di attuazione del D.M. 21 luglio 2000, n.278);
- aspettativa non retribuita per un **periodo non superiore a undici mesi**, continuativo o frazionato, finalizzato al **completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea**; tale aspettativa può essere utilizzata dai dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio.

## Aspettativa per trattamento riabilitativo per tossicodipendenza - permesso non retribuito

Il D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza" contiene previsioni che attengono al rapporto di lavoro subordinato.

E' stato infatti introdotto il principio che i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, **per i quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi** svolti dal Servizio Sanitario Nazionale o da altre strutture terapeutico riabilitative e socio- assistenziali, hanno diritto alla **conservazione del posto di lavoro** per il periodo di svolgimento del programma, e comunque per **un massimo di tre anni**.

## Partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di soccorso e Protezione Civile

### Volontariato nelle attività di protezione civile

Legge 24 febbraio 1992 - D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 art.10

I volontari impegnati in attività di soccorso e di assistenza in occasione di pubbliche calamità, ovvero di simulazione di emergenza ai fini dell'addestramento teorico-pratico, hanno garantita - da parte del datore di lavoro - la conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale per i periodi :

- **attività di soccorso e di assistenza in occasione di pubbliche calamità** (art. 10, 1° comma): un periodo non superiore a n. **30 giorni continuativi** e fino alla **concorrenza massima di n. 90 giorni** complessivi nel corso di **ogni anno**;
- **attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico - pratica** (art. 10, 2° comma): un periodo non superiore a n. **10 giorni continuativi** e fino alla **concorrenza massima di n. 30 giorni** complessivi nel corso di **ogni anno**.

I volontari, impegnati in attività di soccorso o di simulazione devono essere **aderenti ad associazioni di volontariato per la protezione civile, contenute nell'elenco presente presso il Dipartimento della protezione civile**

## FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuta questa nuova pubblicazione?  
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

*Esprimi la tua opinione!*

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere  
e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è un argomento che gradiresti  
fosse approfondito in queste pagine di  
*Uilca Gruppo MPS Focus!*



Via Banchi di Sopra 48  
53100-Siena

0577 41544- 0577 46954  
0577 299737- 0577 299719

**UILCA GRUPPO MPS**



### Volontariato nel soccorso alpino e speleologico

Legge 18 febbraio 1992, n. 162

Il Decreto Ministeriale 24 marzo 1994, n. 379

I lavoratori hanno diritto ad **assentarsi dal lavoro nei giorni in cui svolgono operazioni di soccorso alpino o speleologico o in occasione delle relative e necessarie esercitazioni di addestramento**, nonché **nel giorno immediatamente successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore 24,00**. A detti dipendenti spetta, per le giornate di astensione dal lavoro, l'intero trattamento economico.

Ai fini del riconoscimento dei permessi di cui trattasi il lavoratore deve rimettere alla Banca l'attestazione del Sindaco o dei Sindaci, o loro delegati, comprovante l'avvenuto impiego nelle attività di soccorso o di addestramento con i relativi tempi di durata. **Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare, di volta in volta, al proprio datore di lavoro la propria appartenenza al Corpo Nazionale del Soccorso alpino e speleologico del C.A.I..**