

**Macro Area Personale Amministrativo
Gestione fase avvio Rilp
Allegato 1**

IDENTIFICATIVO

Allegato 1 - 2.0.doc

VERSIONE

Ed. 2 Rev. 0 07/03/08

Uso Esterno

Non Riservato

Definitivo

Indice dei contenuti

1	GLOSSARIO	6
2	Aspettativa per esigenze personali o di famiglia	7
2.1	Aspettativa per esigenze personali o di famiglia (AMFA)	7
2.2	Aspettativa per l'educazione dei figli entro i 6 anni (AEFI).....	7
3	Aspettativa per ricongiungimento al coniuge	7
3.1	Aspettativa per ricongiungimento al coniuge (ARCO)	7
4	Aspettativa per periodo di prova	8
4.1	Aspettativa per periodo di prova (APPI)	8
5	Aspettativa per contratto a termine	8
5.1	Aspettativa per contratto a termine (APPD)	8
6	Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia	8
6.1	Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia (AECF).....	9
7	Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca o per usufruire di borse di studio	9
7.1	Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca o per usufruire di borse di studio (ADRI).....	9
7.2	Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca (ADNR).....	9
8	Aspettativa per incarico dirigenziale	9
8.1	Aspettativa per incarico dirigenziale (AIND)	10
9	Sospensione del rapporto di lavoro per servizio militare o per richiamo alle armi	10
9.1	Sospensione del rapporto di lavoro per servizio militare (ASMI).....	10
9.2	Sospensione del rapporto di lavoro per richiamo alle armi (SRAR)	10
10	Aspettativa per amministratori degli enti locali	10
10.1	Aspettativa per amministratori degli enti locali (AAEL).....	10
11	Aspettativa per mandato parlamentare	11
11.1	Aspettativa per mandato parlamentare (ACPU).....	11
12	Aspettativa per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo	11
12.1	Aspettativa per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo (ACPS).....	11
13	Aspettativa per mandato sindacale	11
13.1	Aspettativa per mandato sindacale (AMSI).....	11
14	Congedo di maternità / Flessibilità del congedo di maternità	12
14.1	Congedo di maternità/Flessibilità del congedo di maternità (CMAT).....	12
15	Riposi orari per allattamento	12
15.1	Riposi orari per allattamento (RIPG)	12
16	Congedo di paternità	12
16.1	Congedo di paternità (CPAT)	13
17	Congedo parentale	13
17.1	Congedo parentale primo mese (CPA1)	13
17.2	Congedo parentale restanti 5 mesi (CPA6).....	13
17.3	Congedo parentale dopo sesto mese (CPA7).....	13
17.4	Congedo parentale oltre tre anni non retribuito (CPNR)	14
17.5	Congedo parentale dopo sesto mese retribuito (art 33.1) (CPRE).....	14
18	Congedo per la malattia del figlio	14
18.1	Primo mese per anno di vita fino a tre anni (MB3A)	14
18.2	Oltre il primo mese per anno di vita fino a tre anni (MBNR)	14
18.3	Cinque giorni per anno di vita dai tre agli otto anni (MB8A)	14
19	Adozioni e affidamenti	15
19.1	Adozioni e affidamenti (DAFA)	15

20	Congedo non retribuito per adozioni internazionali.....	15
20.1	Congedo non retribuito per adozioni internazionali (CNAD).....	15
21	Interdizione anticipata dal lavoro	15
21.1	Interdizione anticipata dal lavoro (CIMA)	15
22	Assenza per svolgimento di funzioni elettorali.....	16
22.1	Assenze per svolgimento di funzioni elettorali (FELA).....	16
23	Assenza per svolgimento di funzioni di giudice popolare.....	16
23.1	Assenze per svolgimento di funzioni di giudice popolare (GPOA).....	16
24	Assenza per citazione a testimoniare.....	16
24.1	Assenze per citazione a testimoniare (CTEA)	16
25	Assenza per corsi di formazione	17
25.1	Assenze per corsi di formazione in giorni (FORM)	17
25.2	Assenze per corsi di formazione in ore (FORH).....	17
26	Servizio esterno in giorni.....	17
26.1	Servizio esterno in giorni (SFSE).....	17
26.2	Servizio esterno in ore (SFSH)	17
27	Missione	17
27.1	Missione (MISS).....	17
28	Revisorato	18
28.1	Revisorato (REVI)	18
29	Permessi per concorsi ed esami	18
29.1	Permessi per concorsi ed esami (PESA).....	18
30	Permesso per lutto	18
30.1	Permesso per lutto (PLUT).....	18
31	Permesso per particolari motivi personali o familiari.....	18
31.1	Permesso per particolari motivi personali o familiari (PFMG).....	19
31.2	Permesso per particolari motivi personali o familiari (PFAH) ¹	19
32	Permesso per matrimonio.....	19
32.1	Permesso per matrimonio (PMAT).....	19
33	Permesso per gravi motivi familiari	19
33.1	Permesso per gravi motivi familiari (PMOF)	20
34	Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave	20
34.1	Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave (RHA4).....	20
34.2	Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave in ore (RHA5)	20
35	Permessi giornalieri per dipendenti portatori di handicap grave.....	20
35.1	Permessi giornalieri per dipendenti portatori di handicap grave (PLDG).....	20
35.2	Permessi orari per dipendenti portatori di handicap grave (PLHH)	21
36	Permessi orari per portatori di handicap grave (alternativi ai permessi giornalieri o orari)	21
36.1	Permessi orari per portatori di handicap grave (alternativi ai permessi giornalieri o orari) (PLDH)....	21
37	Permessi orari per genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni portatori di handicap grave.....	21
37.1	Permessi orari per: genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni portatori di handicap grave (RHA3).....	21
38	Permessi per diritto allo studio.....	22
38.1	Permessi per diritto allo studio (PSTU).....	22
39	Permessi a compensazione.....	22
39.1	Permessi a compensazione in ore (PCOM).....	22
40	Permessi giornalieri per amministratori di enti locali	22
40.1	Permessi giornalieri per amministratori di enti locali (art. 79.1) (PAMM).....	23

40.2	Permessi per amministratori di enti locali – Componenti Organi/Giunte (art. 79.3) (PAEC)	23
40.3	Permessi per amministratori enti locali – Sindaci, Presidenti (art. 79.4) (PAES)	23
40.4	Permessi non retribuiti per amministratori di enti locali (art. 79.5) (PNRA)	23
41	Permessi per donatori di sangue	24
41.1	Permessi per donatori di sangue (PDSA)	24
41.2	Permessi per donatori di sangue espresso in ore (PDSH)	24
42	Permessi orari brevi da recuperare	24
42.1	Permessi orari brevi da recuperare entro il mese successivo (PREC)	24
43	Congedi per la formazione	24
43.1	Congedi per la formazione (CFOA)	25
44	Ferie	25
44.1	Ferie (FERI)	25
44.2	Festività sopresse (FEST)	25
44.3	Ferie anche in giorni non lavorativi (FERS)	25
44.4	Festività sopresse anche in giorni non lavorativi (FESS)	26
45	Festività Santo Patrono	26
45.1	Festività Santo Patrono (FESP)	26
46	Assenza Audizione dipendente per Procedimento Disciplinare	26
46.1	Assenza Audizione dipendente per Procedimento Disciplinare (PDAA)	26
47	Permesso non retribuito	26
47.1	Permesso non retribuito (PNRE)	26
48	Sciopero	27
48.1	Sciopero in ore (SCIH)	27
48.2	Sciopero in giorni (SCIO)	27
49	Diritto di assemblea	27
49.1	Diritto di assemblea (PSIN)	27
50	Distacchi sindacali	27
50.1	Distacchi sindacali (DMSI)	27
50.2	Distacco sindacale part-time (DSPT)	28
51	Permessi sindacali retribuiti, giornalieri o orari (artt. 10, 11, 12)	28
51.1	Permesso sindacale retribuito (art. 10) (PSRE)	28
51.2	Permessi sindacali retribuiti (art. 11) (PSRR)	28
51.3	Permessi sindacali non retribuiti (art. 12) (PSNR)	28
51.4	Permesso sindacale per RSU (art.10) (PRSU)	28
52	Permesso per rappresentante di sicurezza	29
52.1	Permesso per rappresentante di sicurezza (PRSQ)	29
53	Visita medica L.V626	29
53.1	Visita medica (V626)	29
54	Assenza ingiustificata	29
54.1	Assenza ingiustificata (INGA)	29
55	Sospensione cautelare obbligatoria per custodia cautelare	29
55.1	Sospensione cautelare obbligatoria per custodia cautelare (SOBB)	30
56	Sospensione dal servizio (Sanzione disciplinare)	30
56.1	Sospensione dal servizio (sanzione disciplinare)(SOSP)	31
57	Assenza Part - Time	31
57.1	Assenza Part – Time (PTAS)	31
58	Chiusura uffici per motivi di ordine pubblico	31
58.1	Chiusura uffici per motivi di ordine pubblico (CUFF)	31

59	Assenze interne di Rilp	31
59.1	Assenza da giustificare (DDEF).....	31
59.2	Flessibilità in Entrata (FLEE).....	32
59.3	Flessibilità su durata pausa pranzo (FLEP).....	32
59.4	Flessibilità in uscita (FLEU).....	32
59.5	Pausa pranzo (PRAN)	32
59.6	Ritardo in entrata (RITE).....	32
59.7	Ritardo dopo pausa pranzo (RITP).....	32
59.8	Riposo psicofisico (STAC).....	32
59.9	Assenza interna Rilp (ABPR)	33
59.10	Assenza interna Rilp (PAUS)	33
59.11	Assenza interna Rilp (RSTA)	33
59.12	Tempo da recuperare (TPRE).....	33

1 GLOSSARIO

Di seguito vengono fornite delle definizioni per la lettura del presente allegato.

Assenza con gestione ad eventi: indica una causale di assenza inseribile tramite la funzione Rilp “Inserimento Assenze”. Questo tipo di causali possono essere inserite solo per periodi di durata maggiore o uguale ad un’intera giornata. Il periodo di riferimento su cui viene inserita un’assenza di questo tipo è considerato un “evento” e viene gestito come un’unica entità logica. Ciò significa, ad esempio, che se si volesse cancellare parte di un evento precedentemente inserito (07/01/2008 - 17/01/2008) si dovrebbe cancellare prima l’intero evento (utilizzando l’apposito tasto presente nella funzione “Inserimento Assenze”) e poi procedere con un nuovo inserimento con le date di riferimento corrette.

Gestione ad eventi HR: indica un’assenza non inseribile tramite le funzioni di Rilp, ma unicamente attraverso il relativo processo realizzato nel sistema di gestione del personale. Anche questo tipo di causali possono essere inserite solo per periodi di durata maggiore o uguale ad un’intera giornata e il periodo di riferimento è considerato un “evento” gestito come un’unica entità logica.

Spettanza matricolare: questo attributo configura una particolare categoria di assenze RILP per cui l’operatore può definire in prima persona il massimale a cui ha diritto il dipendente, in funzione dello status giuridico dello stesso (documentato mediante decreto, certificato medico, ecc.).

Spettanza: rappresenta la quantità di giorni di assenza cui ha diritto il dipendente in un determinato periodo temporale. La spettanza può essere:

- calcolata all’inizio dell’anno secondo parametri tabellari (es. festività soppresse);
- maturata progressivamente su base mensile (es. ferie).

Quadratura: operazione attraverso la quale Rilp effettua il calcolo della prestazione lavorativa prestata dai dipendenti, facendo convergere tra loro le informazioni relative a:

- Timbrature;
- Giustificativi delle assenze;
- Fasce di prestazione.

La quadratura dei dati giornalieri, infatti, permette la visualizzazione di una situazione di sintesi aggiornata relativa ai dati di Presenze/Assenze del dipendente.

Capienza: rappresenta la quantità di assenza fruibile dal dipendente in un certo periodo temporale. Differentemente dalle assenze con spettanza non è previsto il riporto dell’eventuale residuo ad un periodo successivo a quello di competenza del dipendente.

Compensazione: operazione attraverso la quale il sistema effettua il calcolo delle ore prestate dal dipendente rispetto a quanto dovuto, con eventuale bilanciamento delle stesse.

2 Aspettativa per esigenze personali o di famiglia

L'aspettativa per esigenze personali o di famiglia, come regolamentato dal CCNL 01 art. 7, prevede la fruizione di un periodo di 12 mesi (360 giorni) in un triennio. In caso di frazionamento, il dipendente può usufruire di un altro periodo solo dopo 4 mesi di servizio attivo (comma 1: *“al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio”*; comma 2: *“il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo”*). Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le diverse caratteristiche con cui sono state configurate:

2.1 Aspettativa per esigenze personali o di famiglia (AMFA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà effettuato un controllo sull'eventuale superamento del tetto previsto per tale causale (bloccante dopo 360 gg.);
- è fruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- non assegna il buono pasto.

2.2 Aspettativa per l'educazione dei figli entro i 6 anni (AEFI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà effettuato un controllo sull'eventuale superamento del tetto previsto per tale causale (bloccante dopo 360 gg.);
- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

3 Aspettativa per ricongiungimento al coniuge

L'aspettativa per ricongiungimento al coniuge, come regolamentato dal CCNL/01 art 8 comma 3 e 4, Legge 26/80 e Legge 333/85, prevede una durata pari a tutto il periodo di servizio all'estero del coniuge. La richiesta deve essere corredata dalla dichiarazione del datore di lavoro del coniuge (comma 3: *“il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto”*; comma 4: *“l'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa”*).

Il dipendente che ha fruito dell'aspettativa per esigenze personali o di quella per contratto a termine non può fruire di questa aspettativa se non dopo 6 mesi di servizio attivo.

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

3.1 Aspettativa per ricongiungimento al coniuge (ARCO)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile anche in giorni non lavorativi;
- viene gestita “ad eventi HR”;

- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

4 Aspettativa per periodo di prova

L'aspettativa per periodo di prova, come regolamentato dal CCNL/01 art 7, comma 8 lettera a) prevede un massimo di 6 mesi non usufruibile dai dipendenti che hanno usufruito dell'aspettativa per esigenze personali o di quella per contratto a termine (comma 8 lettera a: *“per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova”*).

4.1 Aspettativa per periodo di prova (APPI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile anche in giorni non lavorativi;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

5 Aspettativa per contratto a termine

L'aspettativa per contratto a termine, come regolamentato dal CCNL/01 art. 7 comma 8 lettera b, è usufruibile ad eccezione dei dipendenti che hanno usufruito dell'aspettativa per esigenze personali o di quella per periodo di prova se non dopo 4 mesi di servizio attivo (comma 8 lettera b: *“per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato”*).

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

5.1 Aspettativa per contratto a termine (APPD)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

6 Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia

L'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia, come regolamentato dal CCNL/01, prevede un massimale di 2 anni per l'intero arco della vita lavorativa (art. 7 comma 8 lettera c: *“per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.”*).

I presupposti sono gravi patologie individuate nel D.I. 278/00; figlio o, in assenza di genitori, fratello portatore di handicap in situazione di gravità riconosciuta da almeno 5 anni; convivente.

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

6.1 Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia (AECF)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà effettuato un controllo sull'eventuale superamento del tetto previsto per tale causale (bloccante dopo 720 gg.);
- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

7 Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca o per usufruire di borse di studio

L'aspettativa per corsi di dottorato di ricerca o per usufruire di borse di studio, come regolamentato dal CCNL/01 art. 8 comma 2 e art. 52 comma 57 legge 448/01, prevede un massimale pari alla durata del dottorato o della borsa in oggetto. L'aspettativa può essere utilizzata dai dipendenti che non abbiano già fruito dell'aspettativa per esigenze personali o di quella per periodo di prova se non dopo 6 mesi di servizio attivo (art 8 comma 2: "*I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.*"). Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

7.1 Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca o per usufruire di borse di studio (ADRI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

7.2 Aspettativa per corsi di dottorato di ricerca (ADNR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche in giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

8 Aspettativa per incarico dirigenziale

L'aspettativa per incarico dirigenziale, come regolamentato dal D.lgs. 165/01 art 19 comma 6, prevede un massimale pari alla durata del contratto ("*Gli incarichi di cui ai commi precedenti possono essere conferiti con contratto a tempo determinato, e con le medesime procedure, entro il limite del 5 per cento dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo unico e del 5 per cento di quelli appartenenti alla seconda fascia, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche e private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro, o provenienti dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei moli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato*").

da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata del contratto, i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio"). Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

8.1 Aspettativa per incarico dirigenziale (AIND)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

9 Sospensione del rapporto di lavoro per servizio militare o per richiamo alle armi

La sospensione del rapporto di lavoro, come regolamentato dal CCNL 95 art. 22 - quater, prevede un massimale pari a tutta la durata del servizio militare con facoltà di posticipare il rientro di un mese.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le diverse caratteristiche con cui sono state configurate:

9.1 Sospensione del rapporto di lavoro per servizio militare (ASMI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

9.2 Sospensione del rapporto di lavoro per richiamo alle armi (SRAR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

10 Aspettativa per amministratori degli enti locali

L'aspettativa per amministratori degli enti locali è come regolamentato dal D.lgs. 267/00 art. 81 e dal CCNL/01 art. 8 comma 1 ("Gli amministratori locali di cui all'articolo 77, comma 2, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.").

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

10.1 Aspettativa per amministratori degli enti locali (AAEL)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";

- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

11 Aspettativa per mandato parlamentare

L'aspettativa per mandato parlamentare, come regolamentato, come regolamentato dal DPR 361/57 art.88, prevede un massimale pari all'intera durata del mandato.

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

11.1 Aspettativa per mandato parlamentare (ACPU)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

12 Aspettativa per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo

L'aspettativa per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, come regolamentato dalla Legge 49/87 art. 32 e art. 33, prevede un massimale pari alla durata del contratto di cooperazione. Il beneficio spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario.

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

12.1 Aspettativa per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo (ACPS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

13 Aspettativa per mandato sindacale

L'aspettativa per mandato sindacale, come regolamentato dalla legge 300/70 art 31, prevede un massimale pari alla durata del mandato (comma 3: "*I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero*").

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

13.1 Aspettativa per mandato sindacale (AMSI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita "ad eventi HR";
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

14 Congedo di maternità / Flessibilità del congedo di maternità

Il congedo di maternità / flessibilità del congedo di maternità, come regolamentato dal D.lgs.151/01 art. 16 e dal CCNL/01 art. 10, da diritto (su presentazione di un certificato medico attestante la data presunta del parto) ad usufruire di 2 mesi precedenti la data presunta del parto e di 3 mesi successivi il parto. In alternativa, previa certificazione del medico specialista SSN o del medico competente per la dipendente soggetta a sorveglianza sanitaria (D.lgs. 626/94) si può usufruire di questa causale a partire dal mese precedente la data presunta di parto fino ai 4 mesi successivi al parto (D.lgs.151/01 art. 16: “È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all’articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.”).

Di seguito viene analizzata la singola causale prevista evidenziandone le diverse caratteristiche distintive:

14.1 Congedo di maternità/Flessibilità del congedo di maternità (CMAT)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

15 Riposi orari per allattamento

Il riposo orario per allattamento, come regolamentato dal D.lgs. 151/01 art. 39-41 prevede, mediante comunicazione dell’interessato, la possibilità di fruire di 2 ore giornaliere per bambino nel primo anno di vita, estendibili ad un massimo di 4 ore in caso di parto plurimo. Possono essere fruiti anche dal padre previa autocertificazione attestante uno dei seguenti casi: morte o grave infermità della madre; affidamento esclusivo al padre; madre dipendente che non se ne avvalga; madre lavoratrice ma non dipendente (art. 39 comma 1: “Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l’orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore ”; art. 39 comma 2: “I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un’ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro...omissis...”).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

15.1 Riposi orari per allattamento (RIPG)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile nei soli giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- assegna il buono pasto.

16 Congedo di paternità

Il congedo di paternità, come regolamentato dal CCNL/01 art. 10, dalla legge 53 del 2000 e dal D.lgs. 151/01 art. 28, prevede il diritto a fruire fino alla durata massima del congedo di maternità o per la parte residua a decorrere dalla data del parto su presentazione da parte del richiedente di documentazione attestante uno dei casi seguenti: grave infermità della madre; morte della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo al padre (art. 28 comma 1: “Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di

grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.”).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

16.1 Congedo di paternità (CPAT)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

17 Congedo parentale

Su presentazione di un’istanza con preavviso non inferiore a 15 giorni (art.32 D.lgs. 151/01 “*Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo...omissis...*”, comma 2: “*Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.*”), si ha diritto complessivamente a un massimo di 10 mesi (fino al compimento degli 8 anni di età del bambino), nel rispetto dei seguenti limiti: Madre: massimo 6 mesi; Padre: massimo 7 mesi. Il massimale complessivo è elevato a 11 mesi se il padre usufruisce di un periodo non inferiore a 3 mesi.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le diverse caratteristiche con cui sono state configurate:

17.1 Congedo parentale primo mese (CPA1)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

17.2 Congedo parentale restanti 5 mesi (CPA6)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

17.3 Congedo parentale dopo sesto mese (CPA7)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

17.4 Congedo parentale oltre tre anni non retribuito (CPNR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

17.5 Congedo parentale dopo sesto mese retribuito (art 33.1) (CPRE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

18 Congedo per la malattia del figlio

Il congedo per la malattia del figlio, come regolamentato dal CCNL/01 art. 10 e dal D.lgs. 151/01 artt. 47-52, prevede, su certificazione medica e con dichiarazione che l'altro coniuge non usufruisca del congedo negli stessi giorni, di nessun limite nei primi 3 anni di vita del bambino e 5 giorni per anno di vita del bambino dai 3 agli 8 anni (art. 47 comma 1: “*Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni*”; art 47 comma 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.*”).

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le diverse caratteristiche con cui sono state configurate:

18.1 Primo mese per anno di vita fino a tre anni (MB3A)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

18.2 Oltre il primo mese per anno di vita fino a tre anni (MBNR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

18.3 Cinque giorni per anno di vita dai tre agli otto anni (MB8A)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

19 Adozioni e affidamenti

Come da D.lgs. 151/01 artt. 26 e 27, possono usufruirne i dipendenti genitori adottivi o che abbiano in affidamento un minore (art. 26 comma 1: *“Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell’articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all’atto dell’adozione o dell’affidamento”*; art. 26 comma 2: *“ Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all’effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

19.1 Adozioni e affidamenti (DAFA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi”;

20 Congedo non retribuito per adozioni internazionali

Come regolamentato dal D.lgs. 151/01 art 27, possono usufruirne i dipendenti genitori adottivi o che abbiano in affidamento un minore straniero per il periodo di permanenza nello Stato estero per pratiche di adozione (comma 1: *“Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell’articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.”*; comma 2: *“Per l’adozione e l’affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l’adozione e l’affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.”*; comma 3: *“L’Ente autorizzato che ha ricevuto l’incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell’articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all’estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

20.1 Congedo non retribuito per adozioni internazionali (CNAD)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

21 Interdizione anticipata dal lavoro

L’interdizione anticipata dal lavoro, come regolamentato dal D.lgs. 151/01 Art 17, è utilizzabile a valle dell’emissione di un provvedimento da parte dell’ispettorato del Ministero del Lavoro. Il dipendente può fruirne fino all’inizio del periodo di congedo di maternità.

Di seguito viene analizzata le singole causale evidenziandone le diverse caratteristiche distintive:

21.1 Interdizione anticipata dal lavoro (CIMA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;

- è espressa in intere giornate;
- viene gestita tramite spettanza matricolare;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi”;

22 Assenza per svolgimento di funzioni elettorali

L'assenza per svolgimento di funzioni elettorali, come regolamentato dalla Legge 53/90 art. 11, dà diritto a un periodo corrispondente alle operazioni relative alle consultazioni in caso di nomina a presidente di seggio, segretario, scrutatore o rappresentante di lista.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

22.1 Assenze per svolgimento di funzioni elettorali (FELA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

23 Assenza per svolgimento di funzioni di giudice popolare

L'assenza per svolgimento di funzioni di giudice popolare, come regolamentato dalla Legge 287/51 art. 11, dà diritto ad ogni dipendente, con decreto di nomina a giudice popolare e attestazione successiva da parte dell'autorità giudiziaria, di usufruire di questa causale d'assenza per tutta la durata delle udienze e della decisione. L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

23.1 Assenze per svolgimento di funzioni di giudice popolare (GPOA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

24 Assenza per citazione a testimoniare

Su presentazione di citazione a testimoniare, l'interessato ha diritto all'utilizzo di questa causale per tutta la durata dell'udienza. La testimonianza è obbligatoria.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

24.1 Assenze per citazione a testimoniare (CTEA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

25 Assenza per corsi di formazione

L'assenza per corsi di formazione prevede un massimale pari alla durata dell'intero corso. Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

25.1 Assenze per corsi di formazione in giorni (FORM)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

25.2 Assenze per corsi di formazione in ore (FORH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

26 Servizio esterno in giorni

L'assenza per servizio esterno è a tutti gli effetti considerata come una prestazione lavorativa. Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

26.1 Servizio esterno in giorni (SFSE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.
- genera una prestazione ordinaria;
- valida per la presenza giornaliera;

26.2 Servizio esterno in ore (SFSH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- assegna il buono pasto.
- genera una prestazione ordinaria;
- valida per la presenza giornaliera;
- valida per il conteggio delle ore di stacco

27 Missione

L'assenza dalla sede per missione prevede un massimale pari all'intera durata della stessa. Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

27.1 Missione (MISS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;

- non assegna il buono pasto.

28 Revisorato

L'assenza dalla sede per revisione prevede un massimale pari all'intera durata della stessa.
Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

28.1 Revisorato (REVI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

29 Permessi per concorsi ed esami

I permessi per concorsi ed esami, come regolamentato dal CCNL 95 art. 18, prevede un massimale 8 giorni all'anno limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove (comma 1: "*A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente: partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno....omissis....*").

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

29.1 Permessi per concorsi ed esami (PESA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è previsto un controllo del sistema sul monte ore annuale (8 giorni);
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

30 Permesso per lutto

Il permesso per lutto, come regolamentato dal CCNL 94/97 art 18, prevede 3 giorni per evento laddove i presupposti sono il decesso del coniuge, parente entro il secondo grado, affine entro il primo grado (comma 1: "*A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente: -omissis.....lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento*").

Di seguito viene analizzata la causale evidenziando le caratteristiche con cui è stata configurata:

30.1 Permesso per lutto (PLUT)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

31 Permesso per particolari motivi personali o familiari

Il permesso per particolari motivi personali o familiari, come regolamentato dal CCNL 95 art. 18 comma. 2 come sostituito dall'art. 9 comma 3 lettera A del CCNL/01, in abbinamento ad una istanza documentata, prevede un massimale di 3 giorni all'anno (art. 18 comma 2: "*A domanda del dipendente possono inoltre essere*

concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.”).

In alternativa il permesso è fruibile anche ad ore per un massimo di 18 ore annuali.

Di seguito vengono analizzate la causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

31.1 Permesso per particolari motivi personali o familiari (PFMG)¹

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore annuale (18 ore);
- viene gestita “ad eventi”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

31.2 Permesso per particolari motivi personali o familiari (PFAH)¹

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore annuale (18 ore);
- è espressa in ore
- non assegna il buono pasto.

32 Permesso per matrimonio

Il permesso per matrimonio, come regolamentato dal CCNL 94/97 art. 18 comma 3 come sostituito dall'art. 9 comma 3 lettera b del CCNL/01, prevede un massimo di 15 giorni consecutivi anche entro i 30 giorni successivi all'evento, previa presentazione di istanza documentata (art. 18 comma 3: *“Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

32.1 Permesso per matrimonio (PMAT)

Caratteristiche principali di questa causale:

- viene gestita “ad eventi”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

33 Permesso per gravi motivi familiari

Il permesso per gravi motivi familiari, come regolamentato dalla legge 53/00 art. 4 comma 1 e D.I. 278/00 art. 1, prevede un massimale di 3 giorni lavorativi all'anno da fruire entro 7 giorni dall'insorgere della malattia. Presupposti sono una grave infermità del coniuge anche legalmente separato, parenti entro il secondo grado anche non conviventi; convivente stabile (certificazione anagrafica) o soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore (legge 53/00 art. 4 comma 1: *“La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica...omissis...”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

¹ Queste causali di assenza si riferiscono allo stesso gruppo di capienza.

33.1 Permesso per gravi motivi familiari (PMOF)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul monte ore annuale (3 giorni);
- la sua fruizione comprende solo i giorni lavorativi;
- viene gestita “ad eventi”;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

34 Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave

I permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave, come regolamentato dal CCNL 94/97 art. 18 comma 6, legge 104/92 art. 33 comma 3 e legge 53/00 art. 19, prevede un limite massimo di 3 giorni al mese, alternativamente fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili. Requisito è l'accertamento dello stato di handicap grave della persona da assistere o del dipendente ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge 104/92.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le caratteristiche distintive:

34.1 Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave (RHA4)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (3 giorni);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

34.2 Permessi giornalieri per assistenza a portatori di handicap grave in ore (RHA5)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (18 ore);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

35 Permessi giornalieri per dipendenti portatori di handicap grave

I permessi giornalieri per i dipendenti portatori di handicap grave, come regolamentato dal CCNL 94/97 art. 18 comma 6, legge 104/92 art. 33 comma 3 e legge 53/00 art. 19, prevede un limite massimo di 3 giorni al mese, alternativamente fruibili anche ad ore per un massimo di 18 ore mensili. Requisito è l'accertamento dello stato di handicap grave della persona da assistere o del dipendente ai sensi dell'art. 3 comma 3 L. 104/92.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le caratteristiche distintive:

35.1 Permessi giornalieri per dipendenti portatori di handicap grave (PLDG)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (3 giorni);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in intere giornate;

- non assegna il buono pasto.

35.2 Permessi orari per dipendenti portatori di handicap grave (PLHH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende solo i giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (18 ore);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

36 Permessi orari per portatori di handicap grave (alternativi ai permessi giornalieri o orari)

I permessi orari per portatori di handicap grave (alternativa ai permessi giornalieri o orari), come regolamentato dalla legge 53/00 art. 19 e legge 104/92 art. 33 comma 2, prevede la possibilità di usufruire di 2 ore giornaliere. Nell'ipotesi di non ricovero a tempo pieno presso strutture specializzate e di dichiarazione che l'altro coniuge non usufruisca del permesso nello stesso giorno, la modalità di fruizione è alternativa tra i genitori. Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

36.1 Permessi orari per portatori di handicap grave (alternativi ai permessi giornalieri o orari) (PLDH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul massimo delle ore fruibili giornalmente (2 ore);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

37 Permessi orari per genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni portatori di handicap grave

I permessi orari per portatori di handicap grave (alternativa ai permessi giornalieri), come regolamentato dalla legge 53/00 art. 19 e legge 104/92 art. 33 comma 2, prevede la possibilità di usufruire di 2 ore giornaliere. Nell'ipotesi di non ricovero a tempo pieno presso strutture specializzate e di dichiarazione che l'altro coniuge non usufruisca del permesso nello stesso giorno, la modalità di fruizione è alternativa tra i genitori. Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

37.1 Permessi orari per: genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni portatori di handicap grave (RHA3)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul massimo delle ore fruibili giornalmente (2 ore);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

38 Permessi per diritto allo studio

Il permesso per diritto allo studio, come regolamentato dal CCNL/01 art. 13, da diritto, ad ogni soggetto, a 150 ore annue comprensive del tempo occorrente per raggiungere la sede. L'autorizzazione viene rilasciata, nel limite del 3% del personale in servizio, all'inizio di ogni anno per frequenza scuola primaria, secondaria e di qualificazione professionale, partecipazione a corsi universitari e post universitari, attestazione di frequenza e di sostenimento dei relativi esami (comma 1: *“Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

38.1 Permessi per diritto allo studio (PSTU)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte ore annuale (150 ore);
- gestita con spettanza matricolare;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

39 Permessi a compensazione

Permesso (autorizzato dal dirigente) per l'utilizzo delle ore di eccedenza (non retribuite) maturate nel corso del tempo dal fruibile dal dipendente.

39.1 Permessi a compensazione in ore (PCOM)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

40 Permessi giornalieri per amministratori di enti locali

I permessi giornalieri e orari per amministratori di enti locali, come regolamentato dal D.lgs. 267/00 art. 79, permette al dipendente, allegando l'attestazione dell'ente locale, di usufruire per i consigli del giorno di convocazione e se i lavori si protraggono oltre la mezzanotte anche del giorno successivo; per le giunte della durata effettiva della riunione, compreso il tempo occorrente per raggiungere la sede. Nell'ipotesi 2 (giunte) e per i presidenti dei consigli, il presente permesso prevede 24 ore lavorative al mese elevate a 48 per sindaci, presidenti delle province, delle comunità montane etc. per l'espletamento del mandato (comma 1: *“I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.”*; comma 2: *“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o richiamati e di coloro che svolgono il servizio sostitutivo previsto dalla legge. Ai sindaci, ai presidenti di provincia, ai presidenti delle comunità montane che svolgono servizio militare di leva o che sono richiamati o che svolgono il servizio*

sostitutivo, spetta, a richiesta, una licenza illimitata in attesa di congedo per la durata del mandato.”; comma 3: “I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze del capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.”; comma 4: “I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti”; comma 5: “I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato”).

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le diverse caratteristiche con cui sono state configurate:

40.1 Permessi giornalieri per amministratori di enti locali (art. 79.1) (PAMM)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

40.2 Permessi per amministratori di enti locali – Componenti Organi/Giunte (art. 79.3) (PAEC)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

40.3 Permessi per amministratori enti locali – Sindaci, Presidenti (art. 79.4) (PAES)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (48 ore);
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

40.4 Permessi non retribuiti per amministratori di enti locali (art. 79.5) (PNRA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul monte ore mensile (24 ore);
- è fruibile solo in giorni lavorativi;

- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

41 Permessi per donatori di sangue

I permessi per donatori di sangue, come regolamentato dalla legge 170/90 art. 13 e 14, dà diritto al dipendente ad 1 giorno per ogni prelievo non inferiore a 250 gr.. Il dipendente ha diritto all'utilizzo del permesso in ore nel caso in cui rientri dopo l'uscita per ogni prelievo non inferiore a 250 gr. (assimilabile al servizio)

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le caratteristiche distintive:

41.1 Permessi per donatori di sangue (PDSA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

41.2 Permessi per donatori di sangue espresso in ore (PDSH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- assegna il buono pasto.

42 Permessi orari brevi da recuperare

I permessi in esame, come regolamentato dal CCNL 94/97 art. 20, prevedono, su richiesta del dipendente, un massimale di 36 ore annue. Ogni permesso non può superare la metà dell'orario giornaliero di lavoro (comma 1: *“Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.”*)

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

42.1 Permessi orari brevi da recuperare entro il mese successivo (PREC)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul monte ore annuali (36 ore);
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

43 Congedi per la formazione

Il congedo per la formazione, come regolamentato dal CCNL/01 art. 14 e dalla legge 53/00 art. 5, può essere fruito, per un massimo di 11 mesi nell'arco della vita lavorativa, da ogni dipendente con almeno 5 anni di anzianità di servizio nell'ambito del 10% del personale in servizio a tempo indeterminato. L'istanza deve essere presentata almeno 30 giorni prima l'inizio dell'attività formativa con indicazione della data di inizio e della durata (CCNL/01 art. 14 comma 2: *“Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del*

personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate”; legge 53/00 art. 5 comma 2: “Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all’articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell’arco dell’intera vita lavorativa.”).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

43.1 Congedi per la formazione (CFOA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul monte (11 mesi sulla vita lavorativa);
- è fruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi HR”;

44 Ferie

Le ferie, come regolamentato dal CCNL 94/97 art. 16, prevedono 28 giorni all’anno, più 4 giornate di riposo per festività soppresse, per il personale che articola l’orario di lavoro su cinque giorni settimanali con più di 3 anni di servizio o 26 giorni all’anno, più 4 giornate di riposo per festività soppresse, per il personale che articola l’orario di lavoro su cinque giorni settimanali con meno di 3 anni di servizio. Nell’anno di assunzione o in quello di cessazione le ferie maturano in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

La fruizione deve avvenire entro l’anno e preferibilmente nel periodo feriale, nel rispetto, per quanto possibile, del piano ferie.

Le ferie residue dell’anno precedente vanno fruito:

- entro il 30 aprile dell’anno successivo se non godute per esigenze di carattere personale;
- entro il 30 giugno dell’anno successivo se non godute per indifferibili esigenze di servizio.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le caratteristiche distintive:

44.1 Ferie (FERI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- viene gestita “ad eventi”;
- è gestita con spettanza generale;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

44.2 Festività soppresse (FEST)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- viene gestita “ad eventi”;
- gestita con spettanza generale;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

44.3 Ferie anche in giorni non lavorativi (FERS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;

- viene gestita “ad eventi”;
- gestita con spettanza generale;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

44.4 Festività soppresse anche in giorni non lavorativi (FESS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende anche giorni non lavorativi;
- viene gestita “ad eventi”;
- gestita con spettanza generale;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

45 Festività Santo Patrono

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

45.1 Festività Santo Patrono (FESP)

Caratteristiche principali di questa causale:

- verrà inserito un controllo sul utilizzo di tale causale (massimo 1 volta l’anno);
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

46 Assenza Audizione dipendente per Procedimento Disciplinare

Sarà utilizzata dal dipendente in caso di richiesta di colloquio da parte del responsabile del procedimento disciplinare. Di seguito è analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

46.1 Assenza Audizione dipendente per Procedimento Disciplinare (PDAA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

47 Permesso non retribuito

Utilizzabile in tutte le situazioni non gestite dalle altre causali prefissate.

Di seguito è analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

47.1 Permesso non retribuito (PNRE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

48 Sciopero

Lo sciopero è regolamentato dalla legge 300/70 e dalla legge 146/90.

Di seguito vengono analizzate le singole causali evidenziandone le caratteristiche distintive:

48.1 Sciopero in ore (SCIH)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

48.2 Sciopero in giorni (SCIO)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

49 Diritto di assemblea

Il diritto di assemblea, come regolamentato dal CCNL/01 art. 2, prevede il diritto alla partecipazione alle assemblee per un massimo di 12 ore annue (comma 1: *“I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

49.1 Diritto di assemblea (PSIN)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte previsto (12 ore annue);
- è espressa in ore;
- è valida per la presenza giornaliera;
- assegna il buono pasto.
- valida per il conteggio delle ore di stacco;

50 Distacchi sindacali

Del distacco sindacale, come regolamentato dal CCNQ del 7/8/98 art. 5, possono usufruire tutti i dirigenti sindacali facenti parte di Organi direttivi Statutari per tutta la durata del mandato sindacale, nel rispetto del contingente complessivo di tutti i comparti.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

50.1 Distacchi sindacali (DMSI)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- non assegna il buono pasto.

50.2 Distacco sindacale part-time (DSPT)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi HR”;
- non assegna il buono pasto.

51 Permessi sindacali retribuiti, giornalieri o orari (artt. 10, 11, 12)

I Dirigenti Sindacali e i Componenti RSU hanno diritto a permessi sindacali retribuiti, giornalieri o orari (art. 10, 11, 12 del CCNQ del 7/8/98) nel limite del contingente assegnato alla singola associazione sindacale in base alla rappresentatività. Per i componenti RSU non possono essere superati, anche frazionati, il limite dei 12 giorni a trimestre, come regolamentato dal CCNQ del 7/8/98 art. 10.

Di seguito vengono analizzate le varie causali previste evidenziandone le caratteristiche distintive:

51.1 Permesso sindacale retribuito (art. 10) (PSRE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- la sua fruizione comprende solo i giorni lavorativi;
- espressa in ore e minuti;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi HR”;

51.2 Permessi sindacali retribuiti (art. 11) (PSRR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà implementato un controllo di congruità sui monti ore assegnati alle diverse sigle sindacale;
- espressa in ore e minuti;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi HR”;

51.3 Permessi sindacali non retribuiti (art. 12) (PSNR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi HR”;

51.4 Permesso sindacale per RSU (art.10) (PRSU)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.
- viene gestita “ad eventi HR”;

52 Permisso per rappresentante di sicurezza

Il permesso per rappresentante di sicurezza, secondo la legge 626, prevede un massimale di 40 ore annue. Di seguito viene analizzata la causali prevista evidenziandone le caratteristiche distintive:

52.1 Permisso per rappresentante di sicurezza (PRSQ)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte previsto (40 ore annue);
- è espressa in intere giornate;
- è valida per la presenza giornaliera;
- non assegna il buono pasto.

53 Visita medica L.V626

Di seguito viene analizzata la causale prevista evidenziandone le caratteristiche distintive:

53.1 Visita medica (V626)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- verrà inserito un controllo sul monte previsto per tale casistica (40 ore annue);
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

54 Assenza ingiustificata

Assenza non giustificabile tramite le normative vigenti.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

54.1 Assenza ingiustificata (INGA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

55 Sospensione cautelare obbligatoria per custodia cautelare

La sospensione cautelare obbligatoria , come regolamentato dal CCNL 2002/2005 art.15 comma 2 e 3, riguarda sia dipendenti colpiti da misura restrittiva della libertà personale al termine della stessa che sottoposti a procedimento penale non comportante restrizione della libertà personale quando i fatti sono strettamente attinenti al rapporto di lavoro (comma 2: *“L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.”*; comma 3: *“Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13, commi 5 e 6.”*).

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

55.1 Sospensione cautelare obbligatoria per custodia cautelare (SOBB)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.
- prioritaria rispetto all’ordinario (nell’eventualità il dipendente timbrasse, tale causale di assenza sovrascriverebbe la prestazione);

56 Sospensione dal servizio (Sanzione disciplinare)

La sospensione dal servizio(Sanzione disciplinare) è regolamentato dal CCNL 2002/2005 art. 13 comma 3: “La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) *recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l’applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;*
- b) *assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l’entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell’assenza o dell’abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all’amministrazione, agli utenti o ai terzi;*
- c) *ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall’amministrazione;*
- d) *svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;*
- e) *rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;*
- f) *minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;*
- g) *manifestazioni ingiuriose nei confronti dell’amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell’art.1 L. n.300 del 1970;*
- h) *qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all’amministrazione o a terzi;*
- i) *atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;*
- j) *sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.”;*

comma 4: “La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) *recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;*
- b) *assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;*
- c) *occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell’amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;*
- d) *insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;*
- e) *esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;*
- f) *atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.*
- k) *Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall’undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all’art. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell’anzianità di servizio”.*

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

56.1 Sospensione dal servizio (sanzione disciplinare)(SOSP)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.
- prioritaria rispetto all’ordinario (nell’eventualità il dipendente timbrasse, tale causale di assenza sovrascriverebbe la prestazione);

57 Assenza Part - Time

L’assenza per Part – Time è stata inserita per far fronte a situazioni limite quali l’assenza dalla sede per i dipendenti in part time nelle giornate in cui non è prevista una loro presenza da contratto.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

57.1 Assenza Part – Time (PTAS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è usufruibile anche in giorni non lavorativi;
- è espressa in intere giornate;
- non assegna il buono pasto.

58 Chiusura uffici per motivi di ordine pubblico

La chiusura uffici per motivi di ordine pubblico è stata creata in funzione di eventi eccezionali quale ad esempio la morte del papa.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

58.1 Chiusura uffici per motivi di ordine pubblico (CUFF)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è espressa in intere giornate;
- viene gestita “ad eventi”;
- non assegna il buono pasto.

59 Assenze interne di Rilp

Tali assenze non vengono inserite manualmente dall’utente, bensì è l’applicazione che le inserisce automaticamente nel momento in cui viene attivato il calcolo della giornata.

Di seguito viene analizzata la singola causale evidenziandone le caratteristiche distintive:

59.1 Assenza da giustificare (DDEF)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.2 Flessibilità in Entrata (FLEE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.3 Flessibilità su durata pausa pranzo (FLEP)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.4 Flessibilità in uscita (FLEU)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.5 Pausa pranzo (PRAN)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- assegna il buono pasto.

59.6 Ritardo in entrata (RITE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.7 Ritardo dopo pausa pranzo (RITP)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.8 Riposo psicofisico (STAC)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- assegna il buono pasto in caso di eccedenza di tre ore.

59.9 Assenza interna Rilp (ABPR)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.10 Assenza interna Rilp (PAUS)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.11 Assenza interna Rilp (RSTA)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.

59.12 Tempo da recuperare (TPRE)

Caratteristiche principali di questa causale:

- è recuperabile;
- è fruibile solo in giorni lavorativi;
- è espressa in ore;
- non assegna il buono pasto.