



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE

DELLA UNITÀ OPERATIVA
UOC GESTIONE DEL PERSONALE

NUMERO 10/24713 DEL 27/12/2012

REGISTRO GENERALE

NUMERO 552 DEL 27 DIC. 2012

OGGETTO Adozione di Direttive esplicative in materia di applicazione degli istituti legislativi e contrattuali relativi alla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. 26.03.2001 n° 151 e ss.mm.ii.)

DIREZIONE PROPONENTE UOC Gestione del Personale

Documenti integranti il provvedimento

Numero Allegati 1

RISERVATO ALL'UNITÀ OPERATIVA PROPONENTE (IMPUTAZIONE BUDGET)

Centro di responsabilità €

Centro di costo €

IL DIRIGENTE DELL'UNITÀ OPERATIVA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza

in data Ex art. 44 – L.R. n.39/2001 e s.m.l. e che la stessa vi rimarrà affissa per 5 giorni consecutivi

Potenza LAGORNGEO

DATA

Il presente atto si compone di n° 4 pagine

IL FUNZIONARIO DELEGATO

RACHOLO Fortunato
Luigi Martorano

Pagina 1 di 4

IL DIRETTORE DELLA UOC GESTIONE DEL PERSONALE

PREMESSO che:

- la L.R. n. 12/2008, concernente il riordino del SSR, ha istituito a far data dal 1° gennaio 2009, l'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (ASP), nella quale sono confluite le disciolte AA.SS.LL. n. 1 di Venosa, n. 2 di Potenza e n. 3 di Lagonegro;
- tutte le funzioni amministrative concernenti la gestione del personale dipendente sono state assegnate alla UOC Gestione del Personale il cui Responsabile è stato individuato giusta deliberazione n. 1280 del 28/12/2010;
- le azioni aziendali e quelle della UOC interessata sono state connotate dall'esigenza di garantire l'uniformità delle procedure a fronte di un'organizzazione che, seppur connotata dalla territorialità, utilizza e promuove tutte le professionalità afferenti la UO interessata;

CONSIDERATO che gli ultimi anni sono stati caratterizzati da numerosi interventi legislativi che modificano, integrano e interpretano istituti fondamentali nella gestione delle risorse umane;

RILEVATO, in particolare, che rappresenta obiettivo fondamentale per la UOC Gestione del Personale formalizzare indicazioni esplicative per la fruizione degli istituti disciplinati dal D.L.gs. n. 151/2001 contenente il "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53*", sia al fine fornire ai dipendenti dell'ASP ogni necessaria e doverosa informazione sia per consolidare il processo di omogeneizzazione delle attività;

VISTO il documento allegato al presente provvedimento e contenente le "Direttive esplicative in materia di applicazione degli istituti legislativi e contrattuali relativi alla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. 26.03.2001 n° 151 e ss.mm.ii.) e la necessaria modulistica allegata;

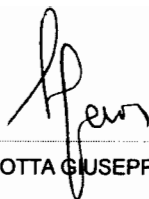
RITENUTO di dover adottare le direttive di che trattasi dando atto che la modulistica acclusa dovrà essere utilizzata da parte di tutto il personale interessato;

DETERMINA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente sezione dispositiva:

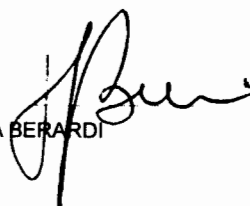
- 1) di adottare le "Direttive esplicative in materia di applicazione degli istituti legislativi e contrattuali relativi alla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. 26.03.2001 n° 151 e ss.mm.ii.)", allegate al presente provvedimento di cui forma parte integrante sostanziale;
- 2) di rinviare ad un successivo provvedimento ogni eventuale necessaria integrazione e/o modificazione delle direttive in parola;
- 3) di dare atto che la modulistica allegata dovrà essere utilizzata da parte di tutto il personale interessato;
- 4) di pubblicare le Direttive adottate con il presente provvedimento sul sito aziendale;

L'ISTRUTTORE



LA GROTTA GIUSEPPINA

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELL'UNITÀ OPERATIVA



DR. SSA MADDALENA BERARDI

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della determinazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

OGGETTO Adozione di Direttive esplicative in materia di applicazione degli istituti legislativi e contrattuali relativi alla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. 26.03.2001 n° 151 e ss.mm.ii).

Si attesta che copia conforme della presente determinazione è stata trasmessa in data _____

all'Unità Operativa Gestione del Personale-Potenza-Venosa-Lagonegro

e alle Unità Operative Direzione Sanitaria PO Lagonegro-PO Melfi-Po Villa D'Agri

USIB- Lauria_Senise_Melfi_Venosa_Potenza_Villa D'Agri

Segreteria Direzionale

L'IMPIEGATO ADDETTO _____

(LUIGI MARTORANO)



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Dipartimento Amministrativo

"U.O.C Gestione del Personale"

Settore Giuridico

Direttive esplicative in materia di applicazione degli istituti legislativi e contrattuali relativi alla tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26.03.2001 n° 151 e ss.mm.ii.

Art. 1 Oggetto

La presente nota fornisce indicazioni relativamente alla fruizione degli istituti dei congedi, riposi e permessi in relazione alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi ed in affidamento, nonché al relativo trattamento economico. La stessa è corredata di appositi modelli di richieste da utilizzarsi da parte del personale dipendente dell'Azienda sanitaria locale di Potenza.

Art. 2 Controlli Prenatali.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Effettuata la visita la lavoratrice deve tempestivamente produrre la relativa documentazione giustificativa probante **la data e l'orario** di effettuazione degli esami.

Tali permessi non configurano assenza per malattia.

Art. 3 Congedo di maternità

Per congedo di maternità (già "astensione obbligatoria") si intende il periodo di interdizione obbligatoria delle lavoratrici madri dal lavoro.

a) Le dipendenti in stato di gravidanza, pertanto, sono poste in **interdizione obbligatoria** nei seguenti periodi:

- 1) Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 2) Ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- 3) Durante i tre mesi dopo il parto;
- 4) Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto sia avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post-partum. Qualora il figlio nato prematuro è ricoverato presso una struttura ospedaliera, la madre, previa presentazione all'Ufficio del

Personale di apposita richiesta corredata dal certificato medico attestante la idoneità al servizio (rilasciato dal Medico Competente), può riprendere il lavoro, fruendo in tal modo, alla data di effettivo ritorno a casa del bambino, del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum e del periodo ante partum, ove non goduto.

Ai fini della fruizione del Congedo di Maternità dovrà essere inoltrata all'Ufficio del Personale della sede territorialmente competente apposita richiesta scritta corredata dalla certificazione del medico specialista ostetrico-ginecologo del S.S.N., o con esso convenzionato, attestante anche la data presunta del parto (la stessa fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione). La lavoratrice è altresì tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio (ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000). **(MOD. CM/A)**

Si precisa che in caso di parto gemellare non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

b) La dipendente può chiedere la **“Flessibilità del Congedo di Maternità”** (ossia l'astensione dal mese precedente la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi allo stesso), previa presentazione di apposita richiesta e idonea certificazione medica (del medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e del medico competente) attestante che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o a quella del nascituro. **(MOD: CM/A1)**

c) La dipendente può essere collocata **in interdizione dal lavoro anticipata** nei seguenti casi

1. gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
2. condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
3. impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Nei casi previsti, la dipendente deve inoltrare apposita istanza, unitamente al certificato inerente, alla competente Direzione Provinciale del Lavoro e, per conoscenza, all'Ufficio del Personale e al Dirigente del servizio presso cui presta la propria attività lavorativa. Il provvedimento di interdizione anticipata è adottato dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro. **(MOD. IA/A)** (*Questa tipologia di astensione sarà disposta dall'azienda sanitaria territorialmente competente in sede di definitiva attuazione delle disposizioni recate dall'art. 17, comma 3 del D.L.gs 151/2001*).

d) **L' Interruzione della gravidanza**, spontanea o terapeutica, è da considerarsi a tutti gli effetti come malattia. Si considera, invece, come parto se si verifica successivamente al

180° giorno dall'inizio della gestazione, in tali casi, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e il Medico competente aziendale attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

e) Nel caso di **Adozione Nazionale/Internazionale**, la dipendente (o, in alternativa, il dipendente) che abbia adottato un bambino di età non superiore a diciotto anni (e a prescindere dell'età all'atto dell'adozione) può richiedere **cinque mesi di congedo di maternità**, da fruire obbligatoriamente nel periodo immediatamente successivo alla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Tale congedo può essere utilizzato anche per il periodo di permanenza all'estero necessario per la pratica di adozione; in tal caso occorre certificazione dell'ente autorizzato a curare l'adozione.

d) Nel caso di **Affidamento Nazionale/Internazionale** la dipendente (o, in alternativa, il dipendente) che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a diciotto anni può richiedere tre mesi di congedo, da fruire entro i cinque mesi immediatamente successivo all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Nei casi previsti ai punti e) e d) la dipendente deve presentare all'Ufficio del Personale territorialmente competente apposita e documentata richiesta (**MOD/AD-AF**).

Art. 4 Impiego in altre attività

Ferma restando la necessità che la dipendente comunichi all'Azienda il proprio stato di gravidanza con tempestività, ai fini dell'accertamento della eventuale esposizione al c.d. **rischio biologico** si segue la seguente procedura

- a) acquisizione da parte del Medico Competente di certificazione attestante che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre;
- b) assegnazione ad altro impiego e/o mansioni – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psicofisico;
- c) prolungamento dell'interdizione dal lavoro fino a sette mesi di vita del figlio nel caso in cui non risulti possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni. *In tale ultima ipotesi occorre inoltrare apposita istanza alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'Ufficio del Personale e al Dirigente del Servizio di appartenenza (il quale dovrà rendere l'apposito parere.*

La dipendente, inoltre, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, non può essere adibita al lavoro notturno (**dalle ore 24 alle ore 6**).

Non è altresì obbligata a prestare il lavoro notturno:

- ✓ la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il padre lavoratore convivente con la stessa;
- ✓ la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Art. 5 Congedo di paternità (art. 28 T.U. 151/2001)

Il padre lavoratore ha diritto al congedo di paternità esclusivamente nei seguenti casi di impossibilità di assistenza del figlio da parte della madre:

- 1) Morte o grave infermità della madre che renda impossibile l'assistenza materna al minore nei primi mesi di vita;
- 2) Abbandono da parte della madre;
- 3) Affidamento esclusivo del bambino al padre.
- 4) In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente;

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve produrre presso l'Ufficio del Personale l'idonea certificazione relativa alle condizioni sopra elencate. In caso di abbandono del figlio da parte della madre, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n° 445/2000.

Art. 6 Trattamento economico dei congedi di maternità e paternità

Nel periodo di congedo di maternità o paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile. I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

L'indennità di maternità è corrisposta anche alle lavoratrici gestanti il cui rapporto di lavoro si sia risolto, per ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per scadenza del termine contrattuale., **purchè non siano trascorsi più di 60 giorni** tra la data di cessazione e la data di inizio del congedo di maternità.

Qualora il congedo di maternità abbia inizio **dopo che siano trascorsi 60 giorni**, l'indennità è corrisposta a condizione che la lavoratrice risulti, alla data di inizio del congedo di maternità, in godimento del trattamento di disoccupazione. In tale ipotesi il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità, previa dichiarazione, resa nelle forme dell'autocertificazione, della lavoratrice/lavoratore attestante la percezione della predetta indennità di disoccupazione.

La presente disciplina trova applicazione anche ai periodi di interdizione anticipata.

Art. 7 Congedo parentale

a) I genitori hanno diritto complessivamente a 10 mesi di Congedo Parentale (già "astensione facoltativa") per **ogni bambino** nei suoi primi **otto anni** di vita. Nel rispetto del predetto limite temporale il Congedo spetta:

- 1) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di Congedo di Maternità, per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a sei mesi**;
- 2) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nell'eventualità eserciti il diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi);
- 3) se vi è un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il Congedo Parentale spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto. In particolare il padre lavoratore può fruirne:

- 1) in concomitanza con l'utilizzo del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice;
- 2) se la madre decide di non riprendere l'attività lavorativa e chiede anch'essa il congedo parentale;
- 3) se la madre usufruisce dei riposi giornalieri (allattamento).

b) Le domande di Congedo Parentale (sia continuativo che frazionato) devono essere presentate all'Ufficio di appartenenza e, per conoscenza, all'Ufficio Personale territorialmente competente con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, *di almeno quindici giorni. (MOD. CP/A)*

Nella richiesta il/la dipendente dovrà indicare: la durata del congedo e dichiarare se l'altro genitore ha usufruito o meno del medesimo beneficio (specificando eventualmente la durata dello stesso e la percentuale della retribuzione percepita).

Le attestazioni di cui al comma precedente sono rese ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.

I periodi di Congedo Parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Nel caso di fruizione continuativa, fanno cumulo anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo richiesto.

Ai fini dello scomputo dei giorni festivi, dei sabati e domeniche è necessario che tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo parentale ci sia l'effettiva ripresa del lavoro (si esclude la settimana corta senza ripresa del lavoro o ferie per il lunedì).

c) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di **minore con handicap in situazione di gravità accertata** (l'accertamento dello stato di salute del minore è effettuato dalle competenti Commissioni Mediche delle A.S.P.), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del Congedo Parentale, che

1. può essere fruito alternativamente da parte di ciascun genitore;
2. il periodo massimo, comprensivo dei periodi di ordinario congedo parentale, è di tre anni, da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita del minore;

3. decorre a partire dalla conclusione del normale congedo parentale, con diritto per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione;

4. il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati, salva apposita attestazione dei sanitari che certifichi la necessità della presenza

I genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, possono fruire dei riposi orari retribuiti previsti dall'art. 33, comma 2 della L. 104/1992

Tali benefici sono riconosciuti anche ai genitori adottivi e/o affidatari di bambini inferiori a tre anni e fino ad otto anni; nel caso di bambino che abbia superato gli otto anni spetta solo il beneficio dei tre giorni di permesso mensile ai sensi della L. 104/92.

Le relative richieste devono essere presentate all'Ufficio Personale, corredate della relativa documentazione almeno quindici giorni **prima della decorrenza(MOD. PC/P1)**

Art.8 *Trattamento economico dei congedi parentali*

La contrattazione collettiva riferita al personale della Sanità prevede l'intera retribuzione fissa mensile per i primi trenta giorni di congedo parentale (da considerare come periodo complessivo per entrambi i genitori) **entro i primi tre anni di vita del bambino**. Tale periodo (fruibile anche frazionatamente) non riduce le ferie ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio. Spetta invece il 30% della retribuzione fissa mensile per i restanti 5 mesi.

Se i periodi di congedo parentale vengono fruiti **dopo** il compimento del terzo anno di vita del bambino ed **entro** l'ottavo anno, (**ovvero** sono periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi complessivamente fruiti dai genitori) il previsto trattamento economico del 30 per cento della retribuzione è erogabile **esclusivamente** se il genitore richiedente ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

In caso di reddito superiore non è prevista alcuna retribuzione.

Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento

Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il relativo trattamento economico compete nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, pertanto ogni periodo richiesto oltre i tre anni dall'ingresso (ovvero per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi complessivamente fruiti dai genitori) consente l'accesso al trattamento economico del 30 per cento della retribuzione solo se il genitore richiedente ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 9 *Riposi giornalieri*

La lavoratrice madre ha diritto nel corso del **primo anno** di vita del bambino a due periodi giornalieri di riposo (della durata di un'ora ciascuno) anche cumulabili.

Tali ore sono considerate lavorative agli effetti della durata e della retribuzione (il riposo è di un'ora soltanto se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore). In caso di

parto plurimo, i riposi giornalieri sono raddoppiati fino, comunque, ad un massimo di quattro ore.

Tali periodi (in precedenza definiti "per allattamento") sono estesi anche al padre lavoratore nelle seguenti ipotesi:

- *Nel caso in cui il figlio sia affidato solo al padre;*
- *In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;*
- *Nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente (ad esempio, libera professionista, collaboratrice, ecc.);*
- *In caso di morte o grave infermità della madre.*

Il padre lavoratore non può usufruire dei riposi giornalieri nel caso in cui la madre si trovi in congedo di maternità o parentale, la madre lavoratrice può, invece, utilizzare i riposi giornalieri anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre.

La domanda di riposi orari della madre e, eventualmente, del padre dipendente va presentata all'Ufficio del Personale, previo accordo con il Dirigente della Struttura di appartenenza sulle modalità di fruizione del beneficio medesimo, relativamente all'articolazione dell'orario.

Art. 10 Malattia e congedo

La malattia della lavoratrice insorta **durante il congedo di maternità** (astensione obbligatoria) non è indennizzabile in quanto l'indennità per congedo di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Art. 11 Congedo per malattia del figlio

I genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per malattia del bambino di età non superiore ai tre anni con le seguenti modalità:

- 1) fino al compimento **del terzo anno** di vita del bambino, i congedi spettano senza limiti temporali, però solo i primi 30 giorni di assenza a tale titolo (fanno cumulo anche gli eventuali giorni festivi ricadenti nel periodo richiesto), spettanti per ciascun anno di vita del bambino e computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero Per i periodi eccedenti i 30 giorni, invece, i congedi sono senza assegni (assenza **non** retribuita);
- 2) Successivamente al terzo anno di vita e fino al compimento dell'ottavo anno ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per malattia del figlio per cinque giorni lavorativi all'anno, (tali congedi non danno diritto al trattamento economico ma sono valutabili ai fini dell'anzianità di servizio e hanno copertura figurativa ai fini del solo trattamento di pensione).

Per fruire dei congedi di cui ai commi precedenti il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni allo stesso titolo) (**MOD. MF/A**). La certificazione di malattia potrà essere acquisita in via telematica successivamente all'adozione delle disposizioni di attuazione

dell'art. 47, comma 3 del D.Lgs. n. 151/2001

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai primi due commi.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

I genitori **adottivi o affidatari** hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino illimitatamente fino a sei anni di età (con corresponsione dell'intera retribuzione fissa per i primi 30 giorni per ciascun anno fino ai tre anni dall'ingresso in famiglia, cinque giorni lavorativi non retribuiti per ciascun anno di vita oltre il sesto e fino all'ottavo)

Art. 12 Congedi per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Per la lavoratrice (o, in alternativa il lavoratore) con rapporto di lavoro a tempo parziale – sia orizzontale che verticale – i congedi spettano per intero come durata e con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per la dipendente (o, in alternativa il dipendente) con parte-time verticale, ai fini del conteggio di tali periodi, occorre far riferimento ai giorni di calendario e non a quelli lavorativi rientranti nel periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo (parentale o per malattia del figlio) si calcola partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'affettivo rientro in servizio.

Art. 13 Rinvio

Per tutto quanto non precisato nella presente nota si richiamano le vigenti disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti la materia.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

MOD CM/A

~~~~~  
**RICHIESTA CONGEDO DI MATERNITA'**  
(EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)  
(art. 16 Dlgs n. 151/2001 e succ. modif. e integr.)  
~~~~~

Li _____

DIRETTORE U.O GESTIONE DEL PERSONALE

ALLA DIREZIONE SANITARIA e/o DIRETTORE U.O.

Oggetto: **Richiesta CONGEDO DI MATERNITA'**

LA SOTTOSCRITTA _____

DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA AMBITO TERRITORIALE DI
_____ IN QUALITA' DI: _____ A TEMPO _____ ED

IN SERVIZIO PRESSO _____,

CHIEDE

DI POTER USUFRUIRE DEL CONGEDO DI MATERNITA' (ex Astensione Obbligatoria) ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 151/2001

DAL _____ AL _____¹

La sottoscritta, con la presente, si impegna a presentare entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva resa nelle forme di legge.

(Firma)

recapito tel. _____
per eventuali comunicazioni inerenti la presente istanza

ALLEGA:

1. Certificato di un Medico specialista del SSN o con esso convenzionato riportante, tra l'altro, il mese di gestazione e la data presunta del parto.

¹ 2 mesi prima della data presunta del parto e fino a 3 mesi dal giorno successivo al parto, con l'aggiunta dei giorni eventualmente non goduti, qualora il parto avvenga in data antecedente a quella presunta).



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Mod. CM/A1

~~~~~  
**RICHIESTA DI FLESSIBILITA'  
CONGEDO DI MATERNITA'**

(art. 20 Dlgs n. 151/2001 e succ. modif. e integr.)  
~~~~~

Li _____

AL Direttore U.O. Gestione del Personale

AL MEDICO COMPETENTE PER
LA PREVENZIONE E TUTELA DELLA SALUTE
- LAGONEGRO -PZ

Alla Direzione Sanitaria/ Responsabile U.O.

Oggetto: **Richiesta FLESSIBILITA' CONGEDO DI MATERNITA'**

LA SOTTOSCRITTA _____ DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA
LOCALE DI POTENZA AMBITO TERRITORIALE _____ (PZ) IN QUALITA' DI
_____ A TEMPO _____ ED IN SERVIZIO
PRESSO _____

CHIEDE

DI POTER USUFRUIRE DELLA FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA' ai sensi dell'art 20 del D.Lgs. n. 151/2001.

DAL _____ AL _____¹

La sottoscritta, con la presente, si impegna a presentare entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva resa nelle forme di legge.

La stessa resta a disposizione dell'Amministrazione per gli eventuali controlli sanitari da eseguirsi da parte del MEDICO COMPETENTE finalizzati all'accertamento che la fruizione di tale beneficio non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

(firma)

recapito tel. _____

per eventuali comunicazioni inerenti la presente istanza

ALLEGA: 1. Certificato di un Medico specialista del SSN o con esso convenzionato riportante, tra l'altro, il mese di gestazione e la data presunta del parto.

¹ Il beneficio è fruibile dal mese precedente la data presunta del parto e fino a 4 mesi dal giorno successivo alla data del parto.



MOD IA/A

~~~~~  
**RICHIESTA DI INTERDIZIONE  
ANTICIPATA DAL LAVORO**

(art. 17 Dlgs n. 151/2001 e succ. modif. e integr.)

Li \_\_\_\_\_

Spett.le  
Direzione Provinciale del Lavoro – Ispettorato del Lavoro  
**85100 POTENZA**

e, p.c. AL DIRETTORE U.O. Gestione del Personale

\_\_\_\_\_  
Alla Direzione Sanitaria/ Responsabile U.O.  
\_\_\_\_\_

Oggetto: **Richiesta DI INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO**

LA SOTTOSCRITTA \_\_\_\_\_ DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI  
POTENZA AMBITO TERRITORIALE \_\_\_\_\_ (PZ) IN QUALITA' DI  
\_\_\_\_\_ A TEMPO \_\_\_\_\_ ED IN SERVIZIO  
PRESSO \_\_\_\_\_ RESIDENTE IN \_\_\_\_\_ ALLA  
VIA \_\_\_\_\_.

**CHIEDE**

L' INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO trovandosi nelle condizioni di seguito indicate:

- gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- impossibilità di essere adibita ad altre mansioni;

\_\_\_\_\_  
firma

recapito tel. \_\_\_\_\_  
per eventuali comunicazioni inerenti la presente istanza

ALLEGA:

**1. Certificato di un Medico specialista del SSN o con esso convenzionato riportante, tra l'altro, il mese di gestazione e la data presunta del parto.**



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

**MOD/ AD-AF**

**RICHIESTA CONGEDO DI MATERNITA'**  
(EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)  
(art. 16 D.lgs n. 151/2001 e succ. modif. e integr.)

Li \_\_\_\_\_

DIRETTORE U.O GESTIONE DEL PERSONALE

ALLA DIREZIONE SANITARIA e/o DIRETTORE U.O.

Oggetto: Richiesta **CONGEDO DI MATERNITA'**

LA SOTTOSCRITTA \_\_\_\_\_

DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA AMBITO TERRITORIALE DI  
\_\_\_\_\_ IN QUALITA' DI: \_\_\_\_\_ A TEMPO \_\_\_\_\_ ED

IN SERVIZIO PRESSO \_\_\_\_\_,

**CHIEDE**

DI POTER USUFRUIRE DEL CONGEDO DI MATERNITA' (ex Astensione Obbligatoria) ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 151/2001

DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

La sottoscritta, con la presente, si impegna a presentare entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva resa nelle forme di legge.

\_\_\_\_\_  
(Firma )

recapito tel. \_\_\_\_\_  
per eventuali comunicazioni inerenti la presente istanza

**ALLEGA:**

1. Certificato dell' Ente autorizzato a curare l'Adozione/ Affidato.

<sup>1</sup> Per l'**adozione** sono previsti cinque mesi da fruire obbligatoriamente nel periodo immediatamente successivo alla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia; per l'**affidamento** sono previsti tre mesi di congedo, da fruire entro i cinque mesi immediatamente successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

## Mod. CP/A

### RICHIESTA CONGEDO PARENTALE

(artt. 32 ess. Dlgs n. 151/2001 e s.i. m)

Li \_\_\_\_\_

AL DIRETTORE U.O. Gestione del Personale

Alla Direzione sanitaria/Responsabile U.O.

Oggetto: Richiesta CONGEDO PARENTALE

\_\_L\_ SOTTOSCRITTA \_\_\_\_\_ DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA  
AMBITO TERRITORIALE \_\_\_\_\_ (PZ) IN QUALITA' DI \_\_\_\_\_ A  
TEMPO \_\_\_\_\_ ED IN SERVIZIO PRESSO \_\_\_\_\_ MADRE/PADRE DELLA  
BAMBINA/O \_\_\_\_\_ NAT\_\_ IL \_\_\_\_\_

### CHIEDE

DI USUFRUIRE DEI SEGUENTI PERIODI DI CONGEDO PARENTALE:

1 DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ PER GG. \_\_\_\_\_ (compresi i gg. Festivi)<sup>1</sup>  
1 DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ PER GG. \_\_\_\_\_ (compresi i gg. Festivi)<sup>2</sup>

### Precisa che per lo stesso figlio

- 1 **Non ha usufruito** di altri periodi di congedo parentale presso questa o altra Amministrazione;
- 1 **Ha usufruito** di altri periodi di congedo parentale presso questa o altra Amministrazione, come appreso specificato:

Consapevole delle sanzioni penali previste per le dichiarazioni mendaci, e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di dichiarazioni non veritiere di cui all'art. 75 del citato DPR n. 445/2000, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000,

### DICHIARA

Che l'altro genitore : \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

In servizio presso \_\_\_\_\_ ; per lo stesso figlio:

- 1 **NON HA usufruito** di assenze dal lavoro per congedo parentale
- 1 **HA usufruito** delle seguenti assenze dal lavoro per congedo parentale :

1 **CHE IL REDDITO del richiedente** è il seguente<sup>3</sup>: \_\_\_\_\_

recapito tel. \_\_\_\_\_  
per eventuali comunicazioni inerenti la presente istanza

\_\_\_\_\_ firma del richiedente

**Visto :**  
Il Direttore dell' U.O.

**Visto :**  
Il Dirigente Amministrativo

<sup>1</sup> Con retribuzione al 100% per i primi 30 gg. fino al 3° anno di vita del figlio, computati complessivamente per entrambi i genitori.

<sup>2</sup> Con retribuzione al 30% per i restanti 5 mesi fruiti entro i 3 anni di vita del bambino.

<sup>3</sup> Va indicato il reddito lordo individuale solo per l'ipotesi sub nota 3.





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Mod. MF/A

**RICHIESTA CONGEDO PER LA  
MALATTIA DEL FIGLIO**

(art. n. 47 e 48 Dlgs n. 151/2001 e s.i.m.)

Li \_\_\_\_\_

AL DIRETTORE U.O. GESTIONE DEL PERSONALE

\_\_\_\_\_  
ALLA DIREZIONE SANITARIA e/o DIRETTORE U.O.  
\_\_\_\_\_

Oggetto: **Richiesta CONGEDO MALATTIA DEL FIGLIO**

\_\_L\_\_ SOTTOSCRITTA \_\_\_\_\_ DIPENDENTE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI  
POTENZA AMBITO TERRITORIALE \_\_\_\_\_ (PZ) IN QUALITA' DI \_\_\_\_\_ A  
TEMPO \_\_\_\_\_ ED IN SERVIZIO PRESSO \_\_\_\_\_ MADRE/PADRE DELLA BAMBINA/O  
\_\_\_\_\_ NAT\_\_ IL \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

DI USUFRUIRE DEI SEGUENTI PERIODI DI **CONGEDO PER MALATTIA DEL/LA FIGLI**\_\_:

- | DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ PER GG. \_\_\_\_\_ (compresi i gg. Festivi)<sup>1</sup>
- | DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ PER GG. \_\_\_\_\_ (compresi i gg. Festivi)<sup>2</sup>
- | DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ PER GG. \_\_\_\_\_ (giorni lavorativi)<sup>3</sup>

**Precisa che per lo stesso figlio:**

- | **Non ha usufruito** di altri periodi di tale congedo presso questa o altra Amministrazione;
- | **Ha usufruito** di altri periodi di tale congedo presso questa o altra Amministrazione, come appresso specificato: \_\_\_\_\_

Consapevole delle sanzioni penali previste per le dichiarazioni mendaci, e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di dichiarazioni non veritiere di cui all'art. 75 del citato DPR n. 445/2000, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000,

**DICHIARA**

Che l'altro genitore : \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
in servizio presso \_\_\_\_\_  
per lo stesso figlio:

- | **NON HA usufruito** di assenze dal lavoro per congedo malattia figlio.
- | **HA usufruito** delle seguenti assenze dal lavoro per congedo malattia figlio.

\_\_\_\_\_

| **CHE non usufruirà** dello stesso congedo negli stessi giorni e per lo stesso figlio<sup>4</sup>:

Allega alla presente: CERTIFICATO DI MALATTIA DEL FIGLIO rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato.

recapito tel. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma del dichiarante)

<sup>1</sup> Con retribuzione al 100% per i primi 30 gg. fino al 3° anno di vita del figlio e per ciascun anno di vita, computati complessivamente per entrambi i genitori.

<sup>2</sup> Senza retribuzione, superati i primi 30 gg di cui alla nota 1.

<sup>3</sup> Sono fruibili 5 gg. lavorativi all'anno, successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino. Tali congedi sono fruibili alternativamente per i genitori e non danno diritto a retribuzione.

<sup>4</sup> Va precisato che nel periodo richiesto l'altro genitore non usufruisce dello stesso beneficio.