



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente per il Diritto allo Studio Universitario dell'Università di Pavia

- Richiamato lo Statuto di EDiSU approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Pavia nella seduta del 26 aprile 2016;
- Richiamato il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi adottato dall'Ente con delibera n. 27 del 18 dicembre 2013, successivamente modificato con delibera n. 21 del 5 luglio 2018, n. 19 del 31 maggio 2019;
- Ravvisata la necessità di suddividere il Regolamento indicato nel precedente paragrafo in più sezioni al fine di dettagliare meglio i diversi istituti applicabili all'interno dell'Ente;
- Richiamata la Delibera n. 6 del Consiglio di Amministrazione dell'EDiSU del 28 gennaio 2026, con la quale si è provveduto ad approvare il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in vigore dal 1° gennaio 2026, che norma l'organizzazione dell'Ente, l'Aspetto Organizzativo generale e la Performance;
- Richiamato il CCNL "Istruzione e Ricerca" sottoscritto il 18 gennaio 2024;
- Atteso che si è provveduto alla predisposizione del "*Regolamento orario di lavoro e altri istituti*", i cui contenuti sono aggiornati ai riferimenti normativi del Comparto Istruzione e Ricerca, indicati nell'ultimo contratto sottoscritto;
- Assunto il parere del Direttore Amministrativo che attesta la legittimità del presente provvedimento;

Tutto ciò considerato e premesso

con voti _____ espressi nelle forme di legge

delibera

1. Di approvare il "*Regolamento orario di lavoro e altri istituti*" in premessa indicato e allegato al presente atto;
2. Di trasmettere la delibera all'Ufficio Personale per i provvedimenti di competenza e alle OO.SS. incaricate.



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

REGOLAMENTO
SULL'ORARIO DI LAVORO E SUGLI
ALTRI ISTITUTI INERENTI IL
RAPPORTO DI LAVORO DEL
PERSONALE DELL'EDiSU

Approvato con Deliberazione del
Consiglio di Amministrazione dell'EDiSU in data xxxx con delibera n. xxxxx



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

INDICE

Sommario

1 - ORARIO DI LAVORO E PRESENZA IN SERVIZIO	3
2 - PAUSE, PAUSA PRANZO, BUONI PASTO E RIPOSI	5
3 - CREDITI ORARI E LAVORO STRAORDINARIO	6
4 - SERVIZIO ESTERNO E MISSIONI	7
5 - ASSENZE DAL SERVIZIO	7
5.1 - FERIE	8
5.2 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI	12
5.3 PERMESSI ORARI A RECUPERO (PERMESSI BREVI)	13
5.4 - PERMESSI RETRIBUITI	14
5.5 - PERMESSI ORARI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI	15
5.6 - PERMESSO PER DONAZIONE DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO	16
5.7 - PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI	17
5.8 - PERMESSO PER FUNZIONI PRESSO UFFICI ELETTORALI ..	19
5.9 - PERMESSO PER ASSEMBLEA	19
5.10 - ASSENZE PER MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO	20
5.11 - MATERNITÀ	24
<i>Permessi per esami prenatali.....</i>	24
<i>Interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio.....</i>	25
<i>Congedo di maternità</i>	25



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

<i>Congedo di paternità</i>	26
<i>Interruzione di gravidanza.....</i>	26
<i>Riposi giornalieri</i>	27
<i>Congedo parentale</i>	27
<i>Congedo per malattia del figlio.....</i>	29
5.12 - PERMESSO PER ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI ...	30
5.13 - PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI	32
5.14 - CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI	33



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

Fonti e disposizioni generali

Il presente Regolamento disciplina l'orario di lavoro e gli istituti connessi al rapporto di lavoro del personale dell'EDiSU di Pavia, in attuazione e nel rispetto del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca vigente (sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie) e delle disposizioni di legge in materia. In caso di sopravvenienza di disposizioni di legge o di contratto collettivo più favorevoli al lavoratore, queste si applicano automaticamente, anche in deroga al presente Regolamento, fino al relativo adeguamento formale del testo.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

1 – ORARIO DI LAVORO E PRESENZA IN SERVIZIO

1. La durata dell'orario di lavoro del singolo dipendente è fissata in 36 ore settimanali, sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, distribuite su almeno cinque giorni lavorativi, ad eccezione del personale in servizio presso le portinerie e centralini dei Collegi per i quali è previsto un orario di 35 ore settimanali.
2. Salvo particolari eccezioni, l'orario di lavoro del personale degli Uffici e degli Economati è articolato in 4 giorni da 8 ore e 1 giorno da 4 ore. Per i portieri/centralinisti, l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni, in turni di 6 ore al giorno (5 il sabato).
3. Nell'ambito dell'Ente possono coesistere più articolazioni dell'orario, secondo le esigenze dei Servizi e, comunque, laddove sia necessario assicurare una più ampia fascia di erogazione di prestazioni all'utenza, anche introducendo, ove funzionalmente possibile e con adeguata regolamentazione, il criterio della flessibilità.
4. L'orario per gli Uffici e gli Economati è:
 - lunedì – giovedì: ore 8:00-12:30 e 13:00-16:30;
 - venerdì: ore 8:00-12:00.L'orario dei portieri/centralinisti è suddiviso in tre turni giornalieri di 6 ore da lunedì a venerdì e in tre turni di 5 ore il sabato.
5. La flessibilità in entrata è riconosciuta, per il personale degli Uffici e degli Economati, nella misura di 1 ora e 15 minuti dopo l'orario di ingresso del mattino e tra le 12.30 e le 14.30 per la pausa pranzo.
6. Ove è prevista la flessibilità, l'orario lavorativo si articola in due periodi: fascia flessibile e fascia rigida; nella prima i dipendenti possono scegliere di posticipare l'orario di entrata, nella seconda sussiste l'obbligo della presenza.



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

7. E' consentito il recupero delle ore di mancata prestazione, nell'ambito dell'orario flessibile di inizio o fine lavoro, entro il termine del mese stesso.
8. Il dipendente che non avesse effettuato la regolare timbratura è considerato assente, a meno di presentazione, entro il giorno successivo, di giustificativo approvato dal responsabile dell'Ufficio, attestante la sua presenza in servizio, con l'indicazione dell'orario di entrata e/o di uscita. Al superamento di due dimenticanze nel corso dell'anno solare, si procederà ad un richiamo scritto.
9. Salvi e impregiudicati i provvedimenti disciplinari, l'assenza ingiustificata dal servizio comporta l'automatica riduzione proporzionale della retribuzione.
10. Nei casi in cui siano previsti rientri pomeridiani è indispensabile effettuare una pausa di almeno 30 minuti per consentire il necessario recupero delle condizioni psicofisiche dei dipendenti.
11. La pausa dovrà essere regolarmente timbrata in uscita ed in entrata anche nel caso in cui il dipendente non lasci la sede di lavoro.
12. Compete al Direttore Amministrativo, nel rispetto delle disposizioni del contratto di lavoro, stabilire l'orario di servizio e l'orario di apertura al pubblico, previa adeguata informazione alle Organizzazioni Sindacali.
13. Il dipendente che, per motivi di servizio e previa autorizzazione del responsabile di ufficio, si assenta dalla sede lavorativa, dovrà effettuare la regolare timbratura in uscita/entrata ed inserire il relativo giustificativo.
14. Ai responsabili di Posizioni Organizzative, al fine di permettere loro di svolgere al meglio le proprie funzioni ed assolvere ai carichi di lavoro conseguenti, è consentito prestare con flessibilità, la propria attività lavorativa, garantendo comunque una media oraria di prestazione lavorativa non inferiore a 36 ore settimanali, previo accordo con il Direttore Amministrativo.
15. La rilevazione dell'orario di lavoro avviene esclusivamente con il sistema informatizzato di rilevazione presenze adottato da EDiSU.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

16. Al dipendente è fatto obbligo di:

- timbrare ogni qual volta entri o esca dal luogo di lavoro;
- verificare regolarmente lo stato delle proprie timbrature e l'inserimento di eventuali giustificativi che lo riguardano;
- in caso di assoluto e oggettivo impedimento ad effettuare la timbratura tramite la procedura, subito dopo l'entrata e/o immediatamente prima dell'uscita dal luogo di lavoro, il lavoratore attesta la propria presenza in servizio o la propria assenza dandone immediata comunicazione al Responsabile, tramite inserimento in procedura o via e-mail.

2 – PAUSE, PAUSA PRANZO, BUONI PASTO E RIPOSI

1. Il lavoratore ha diritto alla pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore. Il lavoratore non può, comunque, protrarre la propria attività lavorativa oltre le 6 ore senza effettuare una pausa della durata di almeno 10 minuti.
2. Il lavoratore ha diritto ad usufruire della pausa pranzo, che deve essere timbrata.
3. È prevista la corresponsione del buono pasto nelle giornate di rientro pomeridiano nonché in caso di prestazione di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato dal Dirigente, in quest'ultimo caso il dipendente deve comunque effettuare una pausa di almeno 30 minuti.
4. Il buono pasto viene riconosciuto nella giornata di lavoro di almeno 6 ore, con pausa pranzo di 30 minuti e due ore dopo la pausa.
5. I buoni pasto sono caricati automaticamente sulla card nominativa in possesso del dipendente, mensilmente, entro il 10 del mese successivo.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

3 – CREDITI ORARI E LAVORO STRAORDINARIO

1. Il personale che, per motivate ed eccezionali esigenze di servizio, deve prolungare la propria attività lavorativa oltre l'orario di lavoro di cui al precedente articolo, accumula un credito orario.
La presenza in servizio, oltre il normale orario di lavoro, deve essere preventivamente concordata con il Responsabile.
2. Al termine di ciascun mese, il credito orario accumulato dal lavoratore può confluire nel credito orario da utilizzare come recupero flessibilità e/o riposo compensativo, tenuto conto delle esigenze lavorative oppure dar luogo alla corresponsione di compensi di lavoro straordinario.
3. Il periodo di fruizione dei permessi compensativi per le ore di lavoro straordinario autorizzate e non remunerate deve essere richiesta al responsabile della struttura di appartenenza. Egli valuta la compatibilità delle richieste con le esigenze, tecniche, organizzative e di servizio ed attua le iniziative più idonee per la programmazione circa l'uso delle ore accantonate, al fine di evitare la concentrazione dei permessi compensativi nello stesso periodo temporale.
4. I permessi compensativi orari possono essere utilizzati per la durata dell'intera giornata lavorativa, solo se non eccedente le 4 ore.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro imprevedibili ed eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'attività lavorativa.
6. In relazione ad eccezionali ed indifferibili esigenze di servizio, il dipendente è tenuto a svolgere prestazioni di lavoro straordinario previa autorizzazione e nei limiti previsti dalla vigente normativa.
7. Il lavoro straordinario viene calcolato al superamento di 1 ora e 45 minuti dell'orario di servizio effettuato. La retribuzione per il lavoro straordinario avviene nell'ambito di uno specifico stanziamento.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

8. Le posizioni organizzative trasmettono la richiesta di effettuazione lavoro straordinario al Direttore Amministrativo per la necessaria autorizzazione preventiva. Successivamente, il dipendente dovrà inserire sulle gestionali presenze l'eventuale richiesta di pagamento delle ore effettuate.

4 – SERVIZIO ESTERNO E MISSIONI

1. Il dipendente che, per motivi di servizio, durante la giornata lavorativa, si reca presso altre strutture dell'Ente o presso strutture esterne, ubicate entro 10 km, deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile e deve provvedere, salvo casi di oggettivo impedimento, all'inserimento delle timbrature di uscita e di rientro in sede e del relativo giustificativo.
2. Le missioni di servizio e i servizi esterni sono disciplinati dal vigente "Regolamento missioni e servizio esterno".

5 – ASSENZE DAL SERVIZIO

1. Il lavoratore è autorizzato ad assentarsi dal servizio nelle ipotesi e con le modalità disciplinate dal presente Regolamento, che detta disposizioni in materia di ferie, permessi, sciopero, malattia, maternità, disabilità del dipendente o dei propri congiunti, formazione e altre tipologie di congedi e aspettative.
2. In aggiunta a quanto previsto dal presente Regolamento, al dipendente sono comunque consentiti periodi di assenza dal servizio nei casi, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle specifiche disposizioni normative che li disciplinano.
3. Nel rispetto della normativa vigente in materia e delle disposizioni dettate dal presente Regolamento, il lavoratore, autorizzato ad assentarsi dal servizio,



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

utilizza, a seconda dei casi, i giustificativi a intera giornata ovvero i giustificativi a ore o a minuti.

4. Il Responsabile autorizza la fruizione dei giustificativi di assenza entro un termine ragionevole dalla richiesta e, comunque, in tempo utile per il lavoratore.
5. L'utilizzo dei giustificativi di assenza relativi a ferie, permessi, maternità, disabilità, formazione o ad altre tipologie di congedi e aspettative del presente Regolamento, è incompatibile, limitatamente al periodo di tempo per cui è stato richiesto e autorizzato, con la presenza in servizio del lavoratore.
6. Il lavoratore, autorizzato a utilizzare i giustificativi di assenza, che intenda rinunciare a essi, deve chiederne preventiva revoca al Responsabile.

5.1 - FERIE

1. Il diritto alle ferie ha come finalità la tutela delle risorse fisiche del lavoratore e si fonda sui seguenti principi fondamentali:
 - a) il periodo di ferie deve essere retribuito;
 - b) il lavoratore non può rinunciare a tale diritto.
2. Il principio di irrinunciabilità delle ferie è sancito dall'art. 36 della Costituzione ed è ribadito all'art. 28, co. 9, del C.C.N.L. del 16.10.2008.
3. Le ferie spettano a ciascun lavoratore in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato.
4. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero.
5. Al personale neo assunto, e fino al compimento dei primi 3 anni di servizio, spettano annualmente:
 - a) 26 giorni lavorativi di ferie, se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali;
 - b) 30 giorni lavorativi di ferie, se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni settimanali.



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

6. Al personale in servizio da più di 3 anni spettano annualmente:
 - a) 28 giorni lavorativi di ferie, se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali;
 - b) 32 giorni lavorativi di ferie, se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni settimanali.
7. Il presente comma si applica anche al personale neo assunto, che abbia già prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso EDiSU di Pavia o presso altre pubbliche amministrazioni per più di 3 anni. In aggiunta ai periodi indicati ai precedenti commi 5 e 6, al lavoratore spettano, annualmente, 4 giorni lavorativi di recupero delle festività sopresse.
8. Le ferie e le festività sopresse sono fruite nel corso di ciascun anno solare.
9. In caso di comprovata impossibilità a usufruire dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, le stesse, nella misura massima di 2 settimane (10 giorni per il personale su 5 giorni settimanali, 12 giorni per il personale su 6 giorni settimanali) dovranno essere esaurite entro il mese di aprile e solo in situazioni di particolare urgenza e necessità, potranno essere prorogate alla fine del mese di giugno dell'anno successivo.
10. Al dipendente, che ne faccia richiesta, sono assicurate almeno due settimane di ferie continuative nel periodo 1° giugno – 30 settembre di ciascun anno.
11. Tenuto conto delle esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno, previa autorizzazione del Responsabile che garantisce la continuità dei servizi.
12. Al fine di evitare accumuli di ferie residue, entro il 15 marzo di ciascun anno, le posizioni organizzative elaborano la programmazione delle ferie da fruire nei periodi 1° Aprile - 31 dicembre e propongono il Piano Ferie al Direttore Amministrativo che lo approva.
13. Salvo urgenza, la richiesta è presentata con almeno 3/5 giorni di preavviso, la fruizione di giornate di ferie deve essere preventivamente autorizzata.
14. Salvo casi di motivata eccezionalità, la fruizione delle ferie deve essere preventivamente autorizzata dal Direttore Amministrativo, a seguito di benestare del Responsabile dell'Ufficio



EDiSU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

15. È fatto obbligo al Responsabile dell'Ufficio di garantire la funzionalità dell'ufficio, la gestione delle scadenze e delle priorità, anche verificando ed evitando, salvo casi di estrema urgenza, la sovrapposizione dei giorni di ferie dei collaboratori in funzione delle specifiche mansioni e responsabilità di cui gli stessi devono disporre. Nel caso di sovrapposizione di giorni di ferie da parte di più dipendenti e/o Responsabili d'Ufficio, anche se già autorizzate, il Direttore Amministrativo può revocarle per ragioni di essenziale erogazione del servizio.
16. In caso di assenza per maternità o per malattia il godimento delle ferie è autorizzato anche oltre i termini del presente regolamento.
17. EDiSU, prima del termine di ciascun anno solare, può stabilire le giornate di chiusura delle strutture relative all'anno successivo.
18. Qualora, nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre di ciascun anno, sia programmata la chiusura della struttura di appartenenza per più di una settimana, il lavoratore può, a richiesta, ove possibile e previo assenso del proprio Responsabile, essere destinato a prestare temporaneamente servizio presso altra struttura, fermo restando il rispetto delle mansioni della categoria e area professionale di appartenenza.
19. Le ferie maturate e non godute, all'atto del trasferimento per mobilità tra amministrazioni, sono trasferite nell'ente di destinazione.
20. Le ferie maturate e non godute, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono monetizzabili nei limiti delle disposizioni normative vigenti e, unicamente, nelle seguenti ipotesi:
 - a) la mancata fruizione delle ferie è dipesa da esigenze di servizio;
 - b) la mancata fruizione delle ferie è dipesa da decesso, malattia, infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità, o altre circostanze analoghe non imputabili riconducibili al lavoratore.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

21. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, il numero dei giorni di ferie e di recupero festività soppresse, di cui ai co. da 5 a 7, è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
22. Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, le ferie maturano in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato ed entro il limite annuale di cui al precedente co. 5, lett. a) e b).
23. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato stipulati anche con altre pubbliche amministrazioni, abbia prestato servizio per più di 3 anni, le ferie maturano in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato ed entro il limite annuale di cui al precedente co. 6, lett. a) e b).
24. Il periodo di ferie è sospeso per:
 - a) indifferibili esigenze di servizio;
 - b) malattia del dipendente, che si protragga per un periodo superiore a 3 giorni, o che dia luogo a ricovero ospedaliero;
 - c) malattia del figlio di età compresa tra 0 e 14 anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero;
 - d) permesso per concorsi o esami;
 - e) permesso per lutto;
 - f) permesso per grave infermità.
25. Nelle ipotesi di cui al co. 23, lett. b), per ottenere la sospensione del periodo di ferie, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il Responsabile, nonché l'ufficio Personale, che, nei casi previsti, provvede a richiedere la visita di controllo domiciliare, affinché sia accertata l'incompatibilità tra lo stato di malattia e il godimento del periodo di ferie.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

5.2 - FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Su base volontaria e a titolo gratuito, ciascun dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, il quale si trovi nelle condizioni di cui al successivo co. 2, le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui all'art. 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, nonché le 4 giornate di riposo per festività soppresse nella propria disponibilità.
2. L'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 stabilisce che "il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane", pari, quindi, a 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni, e a 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni. Ne discende che, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni, possono essere cedute le giornate di ferie eccedenti i già menzionati 20 giorni; nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni, possono essere cedute le giornate di ferie eccedenti i 24 giorni. Pertanto, alla luce delle disposizioni contrattuali vigenti, il personale neo assunto, fino al compimento dei primi 3 anni di servizio, può cedere giornate di ferie nel numero massimo di 6; il personale in servizio da più di 3 anni può cedere giornate di ferie nel numero massimo di 8.
3. Il diritto a usufruire delle ferie e dei riposi solidali è riconosciuto esclusivamente ai dipendenti che:
 - a) abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori, i quali necessitino, per particolari condizioni di salute, di cure costanti;
 - b) abbiano già fruito integralmente delle giornate di ferie o di festività soppresse, dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
4. I lavoratori che ne hanno diritto presentano, all'Ente, specifica richiesta di fruizione delle ferie e dei riposi solidali per un massimo di 30 giorni per ciascuna domanda. La domanda, reiterabile, è accompagnata da adeguata certificazione, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata, comprovante lo stato di



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

necessità delle cure di cui al già menzionato co. 3, a). Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I dipendenti, che intendano aderire volontariamente alla richiesta, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

L'Ente provvede all'assegnazione delle ferie e dei riposi solidali secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 96, co. 5 e 6, del C.C.N.L. del 18.01.2024.

5. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, i giorni non ancora fruiti dal richiedente tornano nella disponibilità dei lavoratori che le hanno cedute, secondo un criterio di proporzionalità.

5.3 PERMESSI ORARI A RECUPERO (PERMESSI BREVI)

1. Il dipendente, che abbia necessità di assentarsi dal luogo di lavoro per esigenze personali, a domanda, può usufruire di un permesso breve a recupero, per un massimo di 36 ore annue, previo benessere del Responsabile d'Ufficio e autorizzazione del Direttore Amministrativo.
I permessi di cui al presente articolo non possono, in nessun caso, essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.
2. La richiesta di permesso è formulata dall'interessato in tempo utile, e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal Responsabile stesso.
3. Il dipendente, che usufruisce dei permessi orari a recupero entro il mese successivo, deve effettuare la regolare timbratura in uscita e in entrate.
4. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo. Le modalità di recupero sono concordate con il Responsabile. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso complessivamente fruibili sono proporzionate alla prestazione lavorativa.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

5.4 – PERMESSI RETRIBUITI

Il lavoratore, previa domanda e sulla base della presentazione di apposita documentazione, ha diritto a usufruire di permessi retribuiti nelle seguenti ipotesi:

1. partecipazione a concorsi o esami: su richiesta del dipendente, che presenta la relativa attestazione di presenza o l'autocertificazione contenente i dati necessari al controllo di veridicità, è riconosciuto il permesso retribuito per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove. Il dipendente ha diritto a un massimo di 8 giorni di permesso per anno solare. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il numero dei giorni di permesso è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, anche comprensivi di eventuali proroghe. Il numero dei giorni di permesso spettante è riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

2. lutto: su richiesta del dipendente, che presenta l'autocertificazione recante i dati riguardanti la persona defunta, è riconosciuto il permesso retribuito per lutto in caso di decesso:

- del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente;
- di parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle, nonni e nipoti);
- di affini entro il primo grado (suoceri, nuore e generi).

Il dipendente ha diritto a 3 giorni per evento, da fruire, anche non continuativamente, entro 7 giorni lavorativi dalla data del decesso.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il permesso di cui al presente articolo spetta per intero solo per il periodo coincidente con quello lavorativo.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, anche comprensivi di eventuali proroghe.

3. matrimonio: su richiesta del dipendente, presentata con un preavviso di almeno 15 giorni, è riconosciuto il permesso retribuito in occasione del matrimonio. Il dipendente ha diritto a 15 giorni di permesso consecutivi, comprendenti il sabato e la domenica. I giorni di permesso possono essere fruiti entro i 45 giorni dalla data in cui il matrimonio è stato contratto.

Il permesso di cui al presente articolo si applica anche alle unioni civili.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il permesso di cui al presente articolo spetta per intero solo per il periodo coincidente con quello lavorativo.

Il permesso per matrimonio è riconosciuto anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5.5 - PERMESSI ORARI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

1. Su richiesta del dipendente, che fornisce idonea motivazione, può essere autorizzata, compatibilmente con le esigenze di servizio, la fruizione di un massimo di 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare, per particolari motivi personali o familiari. Per particolari motivi personali o familiari si intendono ragioni e/o circostanze rilevanti o comunque significative, con riferimento alla vita personale o familiare del lavoratore.
2. Il limite minimo fruibile dei permessi disciplinati dal presente articolo è di 1 ora, mentre è consentita la fruizione del permesso per frazioni superiori all'ora. I permessi per particolari motivi familiari o personali possono essere fruiti,



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore è convenzionalmente pari a 6 ore, anche in presenza di orari di lavoro superiori.

3. I permessi di cui al presente articolo sono incompatibili con la fruizione, durante la stessa giornata, di altre tipologie di permessi fruibili a ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti a ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001.
4. I permessi di cui al presente articolo non riducono le ferie, e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti permessi, al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso complessivamente fruibili sono riproporzionate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, è riproporzionata anche l'incidenza sul monte ore di cui al precedente co. 2, nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.
6. I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, anche comprensivi di eventuali proroghe. Le ore di permesso fruibili sono riproporzionate in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

5.6 - PERMESSO PER DONAZIONE DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO

1. I donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

2. In caso di inidoneità alla donazione sono garantite la retribuzione e la fruizione del relativo permesso, limitatamente al tempo di permanenza nella struttura sanitaria e del viaggio di rientro nella sede di lavoro.
3. Ai donatori di midollo osseo sono garantiti la retribuzione e i permessi connessi con le prestazioni sanitarie inerenti alla procedura di donazione.
4. Il dipendente interessato a usufruire dei permessi di cui al presente articolo comunica al Responsabile i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di 3 giorni, salve le ipotesi di particolare necessità e urgenza, debitamente documentate, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.
5. Ai fini della regolarizzazione dell'assenza di cui ai precedenti commi, il dipendente presenta la certificazione relativa alle prestazioni effettuate, rilasciata dalla struttura trasfusionale o sanitaria che le ha poste in essere.
6. I permessi di cui al presente articolo sono riconosciuti anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

5.7 - PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI

1. Il dipendente può fruire di permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, per un massimo di 18 ore per anno solare.
2. I permessi di cui al presente articolo sono fruibili a ore, o a giornata intera, e comprendono i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
3. I permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici sono assimilati alla malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono, convenzionalmente, a un'intera giornata lavorativa.
4. Quando i permessi di cui al presente articolo sono fruiti a ore:



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

- a) sono incompatibili con l'utilizzo, nella stessa giornata, degli altri permessi fruibili a ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
5. Quando i permessi di cui al presente articolo sono fruiti a giornata intera:
- a) l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione viene computata con riferimento all'orario di lavoro da osservare nella giornata di assenza;
- b) sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
6. Il dipendente interessato presenta la domanda di fruizione dei permessi di cui al presente articolo con un preavviso di almeno 3 giorni, salve le ipotesi di particolare necessità e urgenza, debitamente documentate, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.
7. L'assenza è giustificata mediante attestazione medica, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione.
8. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso complessivamente fruibili sono riproporzionate.
9. I permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici sono riconosciuti anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, anche comprensivi di eventuali proroghe. Il numero massimo delle ore di permesso è riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.
10. Nel caso di dipendenti che, a causa di patologie particolari, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli e/o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario; fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste.

5.8 - PERMESSO PER FUNZIONI PRESSO UFFICI ELETTORALI

1. Al dipendente, chiamato a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali in occasione delle elezioni politiche, europee, regionali, provinciali e comunali, e dei referendum, spetta il permesso retribuito disciplinato dal presente articolo.
2. Il lavoratore è tenuto a notificare al Responsabile e all'Ufficio Personale dell'Ente copia del provvedimento di nomina e, successivamente, al momento del rientro sul luogo di lavoro, l'attestazione di conclusione dei lavori, rilasciata dal Presidente del seggio.
3. Se le operazioni elettorali terminano entro la mezzanotte della domenica, oltre al permesso di cui al presente articolo, al dipendente spettano, quali giornate di ferie retribuite compensative, il lunedì e il martedì.

Se le operazioni elettorali terminano oltre la mezzanotte della domenica o proseguono nella giornata di lunedì, oltre al permesso di cui al presente articolo, al dipendente spettano i due giorni successivi di ferie retribuite compensative.

Nei casi di impossibilità o impedimento a fruirne nel periodo immediatamente successivo alla chiusura delle attività elettorali, i giorni di ferie retribuite compensative devono essere fruiti entro 7 giorni dall'evento.

5.9 - PERMESSO PER ASSEMBLEA

1. Ciascun dipendente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per un massimo di 12 ore annue, senza alcuna decurtazione della retribuzione.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

2. Il dipendente che usufruisce del permesso per assemblea sindacale dà preventiva informazione al Responsabile e timbra l'uscita e il rientro presso la propria sede di lavoro.

5.10 - ASSENZE PER MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO

1. Il dipendente non in prova, che sia assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 18 mesi.
2. Ai fini del computo del già menzionato periodo, all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Sono escluse dal computo:

- a) le assenze per infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;
 - b) le assenze dovute a terapia temporaneamente e/o parzialmente invalidante, effettuata per gravi patologie comprovate da certificato medico rilasciato dallo specialista, che attesti il carattere invalidante della patologia e la conseguente necessità di terapie specifiche;
 - c) le assenze per malattia correlata allo stato di gravidanza.
3. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a) per i primi 9 mesi di assenza (270 giorni): intero trattamento economico fondamentale;
 - b) per i successivi 3 mesi di assenza (90 giorni): 90% del trattamento economico fondamentale;
 - c) per gli ulteriori 6 mesi di assenza (180 giorni): 50% del trattamento economico fondamentale.
 4. Per ogni singolo periodo di assenza per malattia, nei primi 10 giorni, spetta il solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni altra indennità o emolumento, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

Fanno eccezione i periodi di assenza dovuti a:

- a) ricovero ospedaliero e *day hospital*;
- b) convalescenza post ricovero;
- c) malattia grave e invalidante;
- d) malattia per causa di servizio;
- e) infortunio sul lavoro.

5. Per casi di particolare gravità, il dipendente che ne faccia richiesta può essere autorizzato ad assentarsi dal servizio per un periodo non retribuito di ulteriori 18 mesi.

In tali ipotesi, al fine di verificare l'inidoneità a svolgere un proficuo lavoro o l'inabilità alle mansioni, l'Ente può procedere all'accertamento delle condizioni di salute dell'interessato, sottoponendolo a visita medica collegiale, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171.

6. I primi 18 mesi di assenza per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tali ipotesi, al rientro in servizio, il dipendente concorda con il Responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, le modalità di fruizione delle ferie spettanti.
7. Nel caso di infermità derivante da infortunio non occorso sul lavoro, ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine di consentire l'esperimento dell'eventuale azione di risarcimento per il rimborso delle retribuzioni corrisposte durante il periodo di assenza.
8. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Sono, altresì, proporzionati, con il medesimo criterio, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare le assenze per malattia, di cui al precedente co. 2 e i periodi di retribuzione intera e ridotta, di cui al precedente co. 3.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

9. Per il personale assunto a tempo determinato, il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto e non può, comunque, superare il termine massimo di cui al presente articolo.

Il trattamento economico di malattia è corrisposto per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso. Nel caso in cui, nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, il lavoratore non possa far valere alcun periodo lavorativo o possa far valere solo periodi lavorativi inferiori a 30 giorni, il periodo retribuibile, nell'ambito di quello massimo di conservazione del posto, non può comunque essere inferiore a 30 giorni.

I periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento economico ridotto sono stabiliti, secondo i criteri di cui al precedente co. 3, in misura proporzionale, rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico. Il trattamento economico è comunque corrisposto in misura intera per periodi di assenza inferiori ai 2 mesi.

Il trattamento economico non può, in ogni caso, essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

10. Il dipendente assente per malattia deve:
- a) durante il primo giorno di assenza, all'inizio del proprio orario di lavoro, e comunque entro le ore 9.00, contattare telefonicamente, personalmente o a mezzo di terzi, il Responsabile d'Ufficio e l'Ufficio Personale;
 - b) in caso di assenza nei giorni precedenti le giornate festive infrasettimanali o in caso di assenza nei giorni di venerdì e di lunedì, durante il primo giorno di assenza, all'inizio del proprio orario di lavoro, e comunque entro le ore 9.00, contattare telefonicamente, personalmente o a mezzo di terzi, l'ufficio Personale o, in alternativa, inviare al medesimo una comunicazione via e-mail;
 - c) comunicare al Responsabile d'Ufficio e all'Ufficio Personale l'eventuale continuazione dell'assenza;



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

- d) essere reperibile al domicilio indicato per permettere l'espletamento della visita fiscale di controllo;
 - e) accertarsi che l'indirizzo indicato sul certificato medico telematico sia corretto, ovvero comunicare il recapito presso cui il dipendente è reperibile durante il periodo di malattia, se diverso dall'abituale residenza, per permettere la richiesta della visita fiscale;
 - f) a eccezione dei casi di oggettivo e giustificato impedimento, comunicare all'ufficio Personale eventuali assenze dal domicilio, per controlli medici, esami specialistici o per altri giustificati motivi, nonché richiedere e presentare l'apposita giustificazione, attestante la presenza del lavoratore in sede diversa dal proprio domicilio;
 - g) astenersi dallo svolgimento di attività o dall'assunzione di comportamenti che possano mettere a rischio il proprio recupero psico-fisico.
11. Il lavoratore che rientri in servizio prima della scadenza indicata sul certificato deve produrre una nuova certificazione medica, che attesti il miglioramento delle condizioni di salute e la conseguente possibilità di ripresa del servizio.
12. Durante il periodo di malattia, tutti i giorni, anche festivi e non lavorativi, il dipendente assente per malattia deve, secondo gli orari previsti dalla normativa vigente, essere reperibile al domicilio indicato all'Ente, al fine di consentire lo svolgimento della visita fiscale.
- La visita fiscale può essere effettuata anche con cadenza sistematica e ripetitiva nell'ambito dello stesso episodio morboso.
13. La visita fiscale è effettuata dall'INPS, d'ufficio o su istanza dell'Ente.
14. L'Ente ha la facoltà, qualora lo ritenga opportuno, di richiedere la visita fiscale di controllo.
15. L'Ente ha l'obbligo di richiedere la visita fiscale di controllo, sin dal primo giorno, se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

16. Nelle ipotesi in cui il medico di controllo, all'esito della visita fiscale, prolunghi la prognosi indicata dal medico curante, il lavoratore è tenuto a richiedere a quest'ultimo il rilascio del certificato di continuazione della malattia.
17. Ricorrendone i presupposti, l'assenza ingiustificata alla visita fiscale di controllo, oltre alla responsabilità disciplinare del dipendente, determina la decadenza dal diritto al trattamento economico, ai sensi dell'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463. Nel caso pervenga un referto di visita medica di controllo da cui si rilevi l'irreperibilità del lavoratore all'atto della visita stessa effettuata nelle fasce orarie durante le quali sussiste l'obbligo di reperibilità ovvero la non esistenza di patologie, sarà verificata l'esistenza di eventuali cause giustificative e, qualora esse non sussistano, sarà avviato un procedimento disciplinare con le modalità previste dalle vigenti disposizioni e, sulla base dell'esito del procedimento, verrà effettuata la ritenuta sulla retribuzione prevista dalle norme vigenti
18. Le cause di esonero dalla visita fiscale consistono in:
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - b) malattie per le quali è riconosciuta la causa di servizio;
 - c) stati patologici correlati a una situazione di invalidità già riconosciuta;
 - d) infortuni sul lavoro.

È onere del dipendente assicurarsi che il ricorrere delle predette ipotesi venga riportato dal medico sul certificato medico telematico.

5.11 - MATERNITÀ

L'Amministrazione garantisce la tutela della maternità e della paternità in conformità alle disposizioni normative vigenti.

Permessi per esami prenatali

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per gli esami prenatali, gli accertamenti clinici, e le altre prestazioni connesse alla gravidanza, che devono essere effettuati durante l'orario di lavoro.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

2. Le lavoratrici interessate richiedono all'Ente la fruizione dei permessi di cui al presente articolo, allegando la documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione, attestante data e ora dello svolgimento della prestazione stessa.

Interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio

1. A seguito di accertamento medico, la "ATS" di competenza può disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice, per un periodo unico o frazionato, fino al giorno prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria.
La documentazione rilasciata dalla "ATS" e prodotta dalla lavoratrice deve riportare la data di inizio e di fine dell'astensione anticipata.

Congedo di maternità

1. Il congedo di maternità spetta, normalmente, per un periodo massimo di 5 mesi, così distribuito:
 - 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
 - 3 mesi successivi alla data del parto.Alla domanda di congedo di maternità, la dipendente allega un certificato medico, rilasciato da medico-ginecologo convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, con l'indicazione della data presunta del parto.
2. In alternativa a quanto previsto dal precedente comma 1, la lavoratrice ha la facoltà di assentarsi dal luogo di lavoro per un periodo massimo di 5 mesi, così distribuito:
 - 1 mese precedente la data presunta del parto;
 - 4 mesi successivi alla data del parto.Oppure ha la facoltà di prestare servizio fino alla data del parto ed assentarsi in congedo nei 5 mesi successivi la data del parto.
In tale ipotesi, oltre alla certificazione medica prevista dal precedente comma 1, alla domanda di congedo di maternità, la dipendente deve allegare il certificato medico, rilasciato da medico-ginecologo convenzionato con il Servizio



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

Sanitario Nazionale, e il certificato medico, rilasciato dal medico competente dell'Ente, attestanti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. I giorni di congedo pre-parto non goduti a seguito di parto prematuro si aggiungono al periodo di congedo post-parto, anche oltre il limite dei 5 mesi di cui ai precedenti commi 1 e 2.
4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, i periodi di congedo di maternità e di paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001 sono riconosciuti per intero, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo.

Congedo di paternità

1. Il congedo di paternità è obbligatorio, retribuito e spetta per un periodo massimo di 10 giorni, non frazionabili a ore, che:
 - devono essere fruiti entro 5 mesi dalla nascita, o dall'ingresso del minore in famiglia (in caso di adozione o affidamento);
 - sono fruibili, entro lo stesso arco temporale dei 5 mesi, anche in caso di morte prenatale del figlio;
 - possono essere goduti anche a giorni singoli, non consecutivi;
 - sono fruibili anche se la madre è in congedo di maternità;
 - raddoppiano in caso di parto plurimo.

Interruzione di gravidanza

1. L'astensione dal lavoro dovuta a interruzione di gravidanza, che avvenga entro il 180° giorno di gestazione, costituisce, a tutti gli effetti, assenza per malattia.
2. In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, successiva al 180° giorno di gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità post-parto, alla lavoratrice spetta il congedo di maternità di cui sopra.

Nelle ipotesi disciplinate dal presente comma, la lavoratrice può riprendere anticipatamente l'attività lavorativa, con un preavviso di almeno 10 giorni, a



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

condizione che il medico-ginecologo convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente dell'Ente dichiarino la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Riposi giornalieri

1. Previa apposita istanza, durante il primo anno di vita del bambino, ivi inclusa la data del 1° compleanno, la lavoratrice madre ha diritto a 2 periodi di riposo retribuiti per ogni giornata lavorativa, della durata di 1 ora ciascuno, fruibili anche continuativamente.

Quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle 6 ore, il periodo di riposo giornaliero è ridotto a 1 ora.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati.

2. I periodi di riposo di cui al presente paragrafo sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre;
 - e) in caso di parto plurimo, limitatamente alle ore aggiuntive di cui al precedente comma 1, terzo periodo.
3. Durante il primo anno di ingresso del minore nella famiglia, ai genitori adottivi o affidatari, in caso di adozione o affidamento, spettano i riposi giornalieri di cui al presente articolo.
4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, i riposi di cui al presente articolo spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Congedo parentale

1. Ciascun genitore, per ogni bambino e per i primi 14 anni di vita di esso, ha diritto al congedo parentale.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

2. La durata massima del congedo è di 10 mesi cumulativi tra entrambi i genitori.
Fermo il limite dei 10 mesi complessivi, la fruizione del congedo parentale è così disciplinata:
 - la madre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo, continuativi o frazionati;
 - il padre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo, continuativi o frazionati.Il congedo può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.
3. Se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale, la durata massima del congedo è di 11 mesi cumulativi tra entrambi i genitori.
Fermo il limite degli 11 mesi complessivi, la fruizione del congedo parentale è così disciplinata:
 - la madre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo, continuativi o frazionati;
 - il padre può fruire di un massimo di 7 mesi di congedo, continuativi o frazionati.Il congedo può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.
4. Il genitore singolo può fruire di un massimo di 10 mesi di congedo parentale, continuativi o frazionati.
5. In caso di parto plurimo, il periodo di congedo di cui ai precedenti commi spetta per ciascun bambino nato.
6. Il congedo parentale è fruibile a giornata intera o a mezza giornata.
7. Quando i periodi di congedo parentale non sono interrotti dalla ripresa del lavoro, anche per 1 solo giorno, ai fini della durata complessiva del congedo si computano anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali.
8. La richiesta di congedo parentale deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni.

In caso di richiesta di congedo parentale per la mezza giornata lavorativa, il preavviso è di 2 giorni.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

9. Il trattamento economico del periodo di congedo parentale, comprensivo anche dei mesi eventualmente goduti dall'altro genitore, è il seguente:
 - 1) per i primi 30 giorni di congedo (entro i 14 anni del bambino) è corrisposto lo stipendio intero;
 - 2) per complessivi 3 mesi di congedo (entro i 6 anni del bambino) è corrisposto l'80% della retribuzione;
 - 3) per i mesi successivi, entro il limite massimo complessivo di legge, è corrisposto il 30% della retribuzione.
10. Il congedo parentale può essere fruito anche dai genitori adottivi, qualunque sia l'età del minore, entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre la maggiore età di quest'ultimo.
11. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il congedo di cui al presente articolo spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.
12. In alternativa alla fruizione del congedo parentale, o per la durata corrispondente al periodo di congedo parentale residuo, il lavoratore o la lavoratrice ha la facoltà di optare, per 1 sola volta e per ciascun figlio, per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, con una riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50%.
13. La richiesta deve essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni, calcolati a decorrere dal primo giorno del mese in cui deve avere inizio il regime di lavoro a tempo parziale e una volta terminato il periodo concordato di part time legato a quel figlio, il contratto si ritrasforma, in modo automatico e definitivo, a tempo pieno.

Congedo per malattia del figlio

1. Per la malattia di ogni figlio di età non superiore ai 3 anni, tramite presentazione del certificato medico rilasciato dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro.

Per la medesima patologia accusata dal minore, il diritto al congedo per malattia



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

del figlio non può essere esercitato contemporaneamente da entrambi i genitori. Alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuiti per ciascun anno di vita del figlio, computati per entrambi i genitori. I giorni eccedenti i 30 non sono retribuiti.

2. Per la malattia di ogni figlio di età superiore ai 3 anni, e fino al giorno del compimento dei 14 anni, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, senza retribuzione, per 10 giorni lavorativi per ciascun anno di vita del bambino, tramite presentazione del certificato medico rilasciato dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Per la medesima patologia accusata dal minore, il diritto al congedo per malattia del figlio non può essere esercitato contemporaneamente da entrambi i genitori.

3. I congedi per malattia del figlio possono essere interrotti solo dal rientro effettivo del lavoratore in servizio, anche per 1 solo giorno.
4. Il congedo per malattia del figlio spetta ai genitori adottivi o affidatari secondo le seguenti modalità:
 - a) il limite di età, di cui al precedente comma 1, è elevato a 6 anni;
 - b) se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e gli 14 anni, si applicano le condizioni del precedente comma 2;
 - c) se, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 14 anni, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore, alle condizioni di cui al precedente comma 2.

5.12 - PERMESSO PER ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI

1. Al lavoratore, che assiste familiari disabili in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della l. n. 104/1992, è riconosciuto il permesso retribuito per la cura e l'assistenza al portatore di *handicap*, nella misura di 3 giorni mensili, ovvero di 18 ore mensili.

Il limite minimo fruibile dei permessi disciplinati dal presente articolo è di 1 ora.

2. Per poter usufruire del permesso disciplinato dal presente articolo, il familiare disabile del lavoratore deve essere in possesso del Verbale redatto dalla Commissione Medico Legale ATS o INPS, che attesti la sussistenza della condizione di gravità di cui al comma precedente.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

3. Il permesso per assistenza a familiari disabili spetta:
 - a) al coniuge o al convivente;
 - b) ai parenti e agli affini entro il secondo grado (es. genitori, figli, nonni, nipoti in quanto figli dei figli, fratelli);
 - c) solo qualora il coniuge, o il convivente, o i genitori della persona in situazione di disabilità abbiano compiuto i 65 anni di età, siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti, ai parenti e agli affini entro il terzo grado (es. zii e bisnonni).
4. Il diritto al permesso di cui al presente articolo è escluso quando il familiare disabile sia ricoverato a tempo pieno in ospedali, cliniche private, case di cura o altre strutture specializzate.

Il diritto al permesso sussiste, comunque, nelle seguenti ipotesi:

 - a) il familiare disabile è ricoverato in regime di *day hospital* o in centri diurni con finalità assistenziali, riabilitative o occupazionali;
 - b) il familiare disabile, ricoverato a tempo pieno, è in coma vigile e/o in situazione terminale;
 - c) il familiare disabile, ricoverato a tempo pieno, è minore di età;
 - d) il familiare disabile, ricoverato a tempo pieno, necessita di assistenza da parte del genitore o di un familiare, e tale necessità è documentata dai sanitari della struttura medica;
 - e) il familiare disabile, ricoverato a tempo pieno, ha necessità di recarsi fuori dalla struttura sanitaria per effettuare visite specialistiche o terapie.
5. Fuori dei casi previsti dal successivo comma 6, il diritto al permesso per assistenza a familiari disabili non può essere riconosciuto a più di un lavoratore di- pendente per l'assistenza alla stessa persona.
6. Fermo il limite dei 3 giorni per ciascun mese, per l'assistenza allo stesso figlio disabile in situazione di gravità, il diritto di cui al presente articolo è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

7. Il lavoratore, che beneficia dei permessi di cui al presente articolo per prestare assistenza al familiare residente in un comune situato a una distanza stradale superiore a 150 km rispetto alla propria residenza, attesta con titolo di viaggio, o con altra documentazione idonea, il raggiungimento del comune ove dimora l'assistito.
8. Il dipendente che usufruisce dei permessi di cui al presente articolo predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi e la comunica al Responsabile all'inizio di ogni mese.
9. Nei casi, debitamente documentati, di particolare necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui deve essere utilizzato il permesso.
10. I permessi di cui al presente articolo sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
11. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il numero dei giorni di permesso fruibili è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

5.13 - PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI

1. Il dipendente, che sia disabile in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della l. n. 104/92, può fruire alternativamente di:
 - a) 2 ore di permesso giornaliero retribuito per ciascun giorno lavorativo del mese;
 - b) 3 giorni di permesso mensile retribuito, ovvero 18 ore di permesso mensile retribuito.

Quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore, il permesso giornaliero retribuito di cui alla precedente lett. a) è ridotto a 1 ora.

2. Per poter usufruire dei permessi disciplinati dal presente articolo, il lavoratore deve essere in possesso del Verbale redatto dalla Commissione Medico Legale ATS o INPS, che attesti la sussistenza della condizione di gravità di cui al precedente comma.



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

3. Il dipendente che usufruisce dei permessi di cui al precedente co. 1, lett. b), predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi e la comunica al Responsabile all'inizio di ogni mese.

Nei casi, debitamente documentati, di particolare necessità e urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui deve essere utilizzato il permesso.

4. I permessi di cui al precedente co. 1, lett. b) sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
5. Il dipendente, beneficiario dei permessi di cui al presente articolo, può usufruire, altresì, dei permessi per assistere i familiari disabili, di cui all'art. 51. Nel caso di cumulo, l'assistenza può avvenire solo nei riguardi del familiare, che sia coniuge, o convivente, o parente o affine entro il secondo grado.
6. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il numero delle ore o dei giorni di permesso fruibili è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

5.14 - CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI

1. Il lavoratore, che abbia necessità di assistere familiari disabili in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della l. n. 104/92, ha diritto a fruire di un periodo di congedo straordinario retribuito, continuativo o frazionato, della durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa.

Il periodo di congedo straordinario rientra nel limite massimo di 2 anni di congedo, che può essere richiesto da ogni lavoratore, anche ai sensi degli art.li 4, co. 2, della l. n. 53/2000, 32 del C.C.N.L. del 16.10.2008.

2. Il congedo di cui al presente articolo spetta secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) al coniuge o al convivente;



EDISU
ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
PAVIA

- b) in caso di mancanza, decesso, o in presenza di patologie invalidanti del coniuge o del convivente, al padre o alla madre, anche adottivi;
- c) in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, a uno dei figli conviventi;
- d) in caso di mancanza, decesso, o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, a uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- e) in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei fratelli e delle sorelle conviventi, a uno dei parenti o degli affini fino al terzo grado conviventi.

Il requisito della convivenza è soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante dovuta dichiarazione, la dimora temporanea, ovvero l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea del lavoratore richiedente.

- 3. Il diritto alla fruizione del congedo non sussiste nel caso in cui il soggetto da assistere sia ricoverato a tempo pieno in struttura sanitaria, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
- 4. Fuori dei casi previsti dal successivo comma 5, il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.
- 5. Per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap*, il diritto al congedo è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Resta esclusa la fruizione contemporanea, tra i genitori, del congedo straordinario, di cui al presente articolo, e del congedo parentale di cui agli art.li 47 e 49, e/o dei permessi di cui all'art. 51.

- 6. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto a un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione mensile percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento economico e non matura la tredicesima e le ferie.