



Ministero dell'Istruzione

Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco - Battisti - Ferraris" Bisceglie (BT)

Plesso Scuola Primaria "S. Giovanni Bosco" Via Amando Vescovo, 2 - 76011 Bisceglie (BT)
Plesso Scuola Secondaria di I grado "Battisti-Ferraris" via Pozzo Marrone, 84 - 76011 Bisceglie (BT) Tel.: +39 080 3924427;
e-mail: BTIC8AP00T@istruzione.it- e-mail PEC: BTIC8AP00T@pec.istruzione.it - Sito WEB di Istituto: <https://www.bisceglie.gov.it>
Codice Meccanografico: **BTIC8AP00T**- Codice Fiscale: **92081870724** Codice Univoco Ufficio

A:

Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo "S. Giovanni Bosco - Battisti - Ferraris" Bisceglie (BT)
Dr. Domenico COSMAI

PERMESSI

Il/La sottoscritto-a	Nome	Cognome	CF
<input type="checkbox"/> docente in servizio	<input type="checkbox"/> Assistente amministrativo in servizio	<input type="checkbox"/> Collaboratore scolastico in servizio	IC "S. G. Bosco - Battisti - Ferraris" Bisceglie (BT)

Il soggetto richiedente deve spuntare la casella interessata

chiede

di poter usufruire della seguente tipologia di **PERMESSO**

14

ISTITUTO Permesso per LEGGE SPECIFICA	TIPOLOGIA giornaliero	Normativa Legge 53/2000 Disposizioni per equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, in particolare Art. 4 Congedi per eventi e cause particolari
Data di richiesta	Durata assenza da a	Giorni complessivi

Parte a cura della segreteria e dello staff del Dirigente e di DSGA

<input type="checkbox"/> Rispetto limiti quantitativi (3 g) Normativa - Controllo di segreteria - Sigla assistente amministrativo	<input type="checkbox"/> Rispetto tempistica di richiesta Contratto di Istituto - Controllo di segreteria - Sigla assistente amministrativo	<input type="checkbox"/> sufficiente autodichiarazione <input type="checkbox"/> necessario documento specifico Normativa - Controllo di segreteria - Sigla assistente amministrativo	<input type="checkbox"/> Sostenibilità organizzativa Normativa - Controllo di staff Dirigente Scolastico - Sigla componente staff - Controllo DSGA - sigla DSGA
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il soggetto deputato al controllo deve spuntare e siglare la casella interessata

Vista e valutata la domanda

- Si concede
 NON si concede per le seguenti motivazioni

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Domenico COSMAI

La legge 53/2000 promuove un **equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante**: a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap; b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione; c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

L'Art. 4 della Legge 53/2000 dell'8 marzo prevede la concessione di **ASSENTABILITA'** per cause particolari che interessano **la GENERALITA'** dei lavoratori e **NON solo quindi quelli che assistono un familiare con handicap grave**. Il Ministero della Solidarietà, con Decreto 278 del 21 luglio 2000, ha precisato le modalità di accesso e fruizione di queste forme di **ASSENTABILITA'**. Le forme di flessibilità previste sono due:

- PERMESSI** retribuiti per
 - decesso di un familiare
 - grave infermità di un familiare;
- CONGEDI** non retribuiti per gravi motivi familiari.

PERMESSI retribuiti per eventi o cause particolari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di **3 giorni** lavorativi all'anno in caso di:

- decesso del coniuge** anche se legalmente separato
- documentata grave infermità del coniuge** anche se legalmente separato o di un **parente** entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o anche non convivente.
 - In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
- decesso di componente della famiglia anagrafica**, parente entro il secondo grado, quindi anche nell'ipotesi della **famiglia di fatto**.

Nei giorni di **PERMESSO non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi** e sono **cumulabili** con quelli concessi ai sensi dell'articolo 33 della Legge 104/1992 (lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave).

- I giorni di permesso **devono essere utilizzati entro 7 giorni**
 - dal **decesso**
 - o dalla **insorgenza della grave infermità**
 - o della **necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici**.
- È possibile **concordare** con il datore di lavoro la fruizione dei **3 giorni** di **PERMESSO** in modo **articolato o frazionato**. È possibile, quindi, in alternativa alla fruizione continua dei 3 giorni, **concordare una riduzione dell'orario lavorativo**.

DOCUMENTAZIONE. Per ottenere questi **PERMESSI** è necessario presentare

- ◊ per la **GRAVE INFERMITÀ**, **documentazione rilasciata da**:
 - un **medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato**
 - o dal **MMG medico di medicina generale**
 - o dal **PLS dal pediatra di libera scelta**;
 La documentazione va presentata entro **5 giorni** dalla ripresa del lavoro.
 Il datore di lavoro può **richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia**.

- ◊ Per il **DECESSO**
 - Certificato di decesso
 - oppure Dichiarazione sostitutiva
- I 3 giorni l'anno **sono relativi al lavoratore e non ai familiari** cui si riferisce il permesso. Pertanto, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità di due diversi parenti, **avrà comunque diritto a 3 sole giornate di permesso**. In tali casi, tuttavia, potrà ricorrere, in modo frazionato, al congedo non retribuito previsto per analoga motivazione.

CONGEDO per gravi motivi familiari

La lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, **per gravi e documentati motivi familiari**, fra i quali

- le patologie individuate ai sensi del **D.M. 21 luglio 2000, n. 278 Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari**.

un **periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni**.

Durante tale periodo il dipendente:

- conserva il posto di lavoro
- non ha diritto alla retribuzione
- non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo

- non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;
- il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Di cui all'art. 4 comma 2 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Il congedo

- è pari a **2 anni nell'arco della vita lavorativa**
- può essere utilizzato anche in modo **frazionato**.
- NON è retribuito**.

I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può essere richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la famiglia di fatto.

Fra i **GRAVI MOTIVI** il DM 278/2000 elenca

- le NECESSITA' familiari derivanti** da una serie di cause:
 - a) necessità **derivanti dal decesso** di un familiare;
 - b) situazioni che comportano un **impegno particolare del dipendente o della propria famiglia** nella cura o nell'assistenza di familiari;
 - c) situazioni di **grave disagio personale, ad esclusione della malattia**, nelle quali incorra il dipendente medesimo.
- le SITUAZIONI** (escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente) **derivanti** dalle seguenti **PATOLOGIE**:
 1. **patologie acute o croniche** che determinano **temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale**, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. **patologie acute o croniche** che richiedono **assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali**;
 3. **patologie acute o croniche** che richiedono la **partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario**;
 4. **patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva** per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

DOCUMENTAZIONE. Per ottenere questi **CONGEDI** è necessario presentare contestualmente alla richiesta:

- per le **PATOLOGIE**, **documentazione rilasciata da**:
 - un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato
 - o dal MMG medico di medicina generale
 - o dal PLS dal pediatra di libera scelta;
- per le **NECESSITA' FAMILIARI** derivanti:
 - eventuale delega notarile o atto notarile se il richiedente ha responsabilità nella gestione della successione.
 - dichiarazione sostitutiva in cui il lavoratore specifica i motivi della richiesta quali la necessità di seguire atti notarili, volture, chiusura conti, ecc.
 - dichiarazione - se possibile - di familiari che confermano di necessitare di assistenza.
 - Dichiarazione sostitutiva di attestazione di mancata assistenza da parte di familiari (es. dichiarazione sostitutiva in cui si attesta che evidenziano di non disporre di altre persone che possono fornire aiuto e cura
 - eventuali documenti integrativi quali certificati di assistenti sociali, attestazioni di strutture di supporto che confermano l'impossibilità di fornire assistenza
 - dichiarazione sostitutiva del lavoratore che dettaglia la natura del disagio familiare;
 - eventuale documentazione legale quali sentenza di separazione o divorzio, affido di minori con obbligo di assistenza da parte del richiedente;
 - eventuali atti giudiziari relativi a problematiche familiari;
 - eventuale certificazione da enti assistenziali o sociali, se presenti quali quelle di assistenti sociali, consultori familiari ecc.;
 - eventuali attestazioni di disagio economico o abitativo quali la dichiarazione ISEE aggiornata, le comunicazioni ufficiali su sfratti, perdita abitazione o difficoltà di mantenimento familiare.
 - eventuali documentazioni che attestino l'assenza fattuale di alternative assistenziali;
 - certificati che attestano la necessità di presenza costante e stabile di genitore o parente
 - eventuali relazioni di assistenti sociali e psicologi che evidenzino la necessità di presenza del lavoratore per il benessere del minore;
 - eventuali dichiarazioni supportate da certificati che attestano la necessità di gestire o fronteggiare le conseguenze del disagio personale come derivato dalla GRAVE NECESSITA' FAMILIARE

RISPOSTA

Entro **10 giorni** dalla richiesta del congedo, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale **diniego**, o la proposta di **rinvio** a un periodo successivo e determinato, o la **concessione parziale del congedo**, devono essere **motivati**

- in relazione alle condizioni previste dal Decreto Ministeriale 278/2000
- e da **ragioni organizzative e produttive** che non consentono la sostituzione del dipendente.

RIESAME

Su **richiesta del dipendente**, la domanda deve essere **riesaminata nei successivi 20 giorni**.

I CCNL Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro disciplinano i procedimenti di richiesta e di concessione dei permessi.

RIENTRO

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha **diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione**.

Il lavoratore può **rientrare anche anticipatamente** al lavoro dandone preventiva comunicazione al Dirigente Scolastico..