

esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo sulla base dell'ultimo trattamento economico contenuto nel contratto individuale.

**Art. 23
Festività**

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta la sua opera.

CAPO III

Sospensioni della prestazione

Art. 24

Assenze retribuite

1. Il dirigente, a domanda, ha diritto di assentarsi nell'anno solare, nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove e, laddove necessario in relazione al luogo di svolgimento, anche al giorno precedente e a quello successivo: giorni otto all'anno;

b) lutti per perdita del coniuge o convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento secondo la disciplina prevista dalla legge n.53/2000 e relativo decreto di attuazione;

c) per la partecipazione agli organismi statutari degli ordini professionali in misura massima di due volte al mese, senza pregiudizio per l'amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi;

d) per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, le visite mediche specialistiche o esami clinici, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità e possono essere fruiti anche ad ore.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra questi ultimi assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.

Art. 25

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni contenute nel testo unico approvato con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, fatte salve le disposizioni più favorevoli del presente contratto.

2. Oltre a quanto previsto dal citato decreto legislativo, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17 commi 1 e 2 del decreto legislativo 26/03/2001, n. 151 alle lavoratrici o ai lavoratori, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo viene erogata la retribuzione fondamentale, la retribuzione di posizione fissa e variabile e la retribuzione di risultato ove spettante nell'anno di riferimento;

b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino;

c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dagli artt. 32 e 34, comma 1, del D.lgs. del 26.3.2001, n. 151, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, per anno solare e, comunque, nei limiti previsti dal citato art. 32 d. lgs. n. 151/01, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile;

d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del citato d.lgs. n. 151/01, alle lavoratrici madri ed in alternativa ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, cinque giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c) del presente comma;

e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;

f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n.151/01, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata

anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento nel termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;

g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f) la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro. In casi eccezionali, imprevisti ed imprevedibili, la documentazione giustificativa può essere sostituita da autocertificazione;

h) in caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/01 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 151/01, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.