

# Vademecum per il dipendente

## ► Su richiesta del dipendente previa autorizzazione ASBR

### PERMESSI RETRIBUITI ANNUI

- Permessi personali n. 4 giorni (giornata intera) per documentate esigenze personali - PC
- Permessi famigliari n. 3 giorni (giornata intera) per documentate esigenze famigliari - PB
- Permessi per lutto n. 3 giorni entro il secondo grado (rapporto di parentela e rapporto di affinità)
- Permessi per concorsi ed esami n. 8 giorni (giornata intera) da documentare - PA

*I permessi non goduti non sono cumulabili.*

### FERIE

- I dipendenti che lavorano dal lunedì al venerdì maturano 28 giorni di ferie all'anno;
- I dipendenti che lavorano dal lunedì al sabato maturano 32 giorni di ferie all'anno;
- Festività soppresse n. 4 giorni annui che si sommano ai giorni di ferie.

### ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Fino ad 1 anno di aspettativa senza retribuzione dopo aver maturato 1 anno di lavoro. Terminato tale periodo al lavoratore non può essere concessa una nuova aspettativa se non dopo che siano trascorsi altri 2 anni.

*Il dipendente può richiedere l'aspettativa presentando richiesta scritta in carta libera.*

## ► Su richiesta del dipendente in accordo con ASBR

### CONGEDO STRAORDINARIO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Il lavoratore o la lavoratrice può richiedere un congedo per un periodo continuativo o frazionato fino a 2 anni, per gravi motivi relativi alla situazione personale della propria famiglia, anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap (D.Lgs. 278/2000).

### LEGGE 104

I permessi L.104 a carattere retributivo possono essere richiesti con istanza all'Azienda sulla base della certificazione rilasciata da apposita commissione medica AUSL che accerta e attesta con documentazione sanitaria.

Si tratta di 3 giorni di permesso mensili anche frazionabili (18 ore) che il lavoratore può fruire per sé stesso o per famigliari in situazioni di gravità o disabilità e comunque certificati da apposita commissione medica AUSL.

## MATERNITA'

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

Ai sensi del D.lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" l'Azienda ha sottoscritto nelle figure del Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente e RLS, un documento di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Nella realtà dell'Azienda Speciale Servizi Bassa Reggiana le mansioni sono molto differenti, per questa ragione si è proceduto ad una valutazione dei rischi riguardo a agenti fisici, biologici, chimici e tendo conto delle particolari condizioni fisiologiche che lo stato di gravidanza comporta.

## INDENNITA' PER CONGEDO PARENTALE (EX FACOLTATIVA) PER LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI

Al dipendente spettano:

- I 6 mesi di facoltativa di cui 1 mese retribuito al 100% (l'Azienda garantisce la retribuzione del 70% a completamento del 30% retribuito da INPS)
- I 30 giorni di congedo parentale al 100% vanno fruiti entro i primi 6 anni del figlio/a.
- I successivi 5 mesi invece entro i 12 anni (fino ai 6 anni sono retribuiti).

## CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente è concesso un congedo pari a 15 giorni consecutivi (da calendario) comprensivo di sabati e domeniche. La richiesta va presentata almeno 15 giorni prima (apposito modulo cartaceo) e il congedo va fruito entro un mese dal giorno delle nozze. Successivamente il lavoratore dovrà presentare certificato di matrimonio.

*Le informazioni contenute nel presente vademecum sono volutamente parziali e sintetiche, per informazioni rivolgersi comunque all'Ufficio Personale ASBR.*