

i') Contratto collettivo 12 febbraio 2008 ¹⁾

Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica

1)Pubblicato nel Suppl. n. 3 al B.U. 26 febbraio 2008, n. 9.

PARTE I

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Ambito di applicazione)



(1) Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale;
- b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;
- c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale;
- d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale;
- e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

(2) Il presente contratto trova applicazione, in quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto ovvero da contratti ancora in vigore, anche per le aree dirigenziale, medica e veterinaria, prevedendo per tale personale per materie specifiche, da concordarsi nella contrattazione d'area, una disciplina particolare.



Delibera N. 1982 del 29.11.2010 - Personale „spesato” su fondi di progetto: Linee direttive riguardanti i diritti del personale assunto



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 165 del 31.05.2000 - Personale provinciale - contratto collettivo intercompartimentale - clausola peggiorativa rispetto alla normativa statale - sostituzione di diritto

Art. 2 (Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto)

(1) Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2005 - 31 dicembre 2008, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, per richiesta di una delle due parti, esse s'incontrano entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del presente contratto decorre dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto e rimane in ogni caso in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo

(2) Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre 2008. Esso rimane in ogni caso in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

(3) Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare tre mesi prima della scadenza dei periodi contrattuali le proposte per il rinnovo dei contratti. Le amministrazioni avviano le contrattazioni in tempo utile e con spirito costruttivo. Nell'arco dei tre mesi antecedenti alla scadenza dei contratti e fino ad un mese successivo a tale scadenza le organizzazioni sindacali si impegnano a non indire scioperi o altre azioni di lotta per il rinnovo del contratto. Nel caso in cui entro un mese dalla scadenza dei contratti non si raggiunge un accordo per il rinnovo degli stessi le parti sono libere di intraprendere iniziative per il sostegno delle loro richieste.

TITOLO III

Capo IV

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 42 (Congedo parentale)

(1) Per ogni figlio/a, entro i primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete come segue:

- a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 40, per un periodo di tre mesi non trasferibili al padre;
- b) al padre, dalla nascita del figlio/della figlia per un periodo di tre mesi non trasferibili alla madre;
- c) alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;
- d) qualora vi sia un genitore solo oppure un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio/della figlia, per un periodo frazionato o continuativo non superiore a undici mesi. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. L'eventuale periodo di congedo parentale già fruito dall'altro genitore prima del verificarsi dell'evento per la classificazione come "genitore solo o genitore con affidamento esclusivo" viene detratto dal totale dei diritti di undici mesi.
- e) per ogni figlio/a con handicap in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del figlio/a, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni, a condizioni che il figlio/la figlia non sia ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dalle autorità sanitarie la presenza del genitore.

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

(3) Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del/la figlio/a, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. [13\)](#)

13) L'art. 42 è stato così sostituito dall'art. 5, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 18 novembre 2024.

Art. 43 (Modalità di fruizione del congedo parentale e preavviso)

(1) Ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria e/o su base giornaliera e/o per un periodo di tempo continuativo più lungo. Il congedo parentale deve essere sempre fruito in ore intere o in unità didattiche intere, di almeno un'ora e massimo quattro ore o di almeno un'unità didattica e massimo due unità didattiche al giorno. Nel caso della fruizione oraria del congedo parentale è esclusa la cumulabilità con altri permessi o riposi previsti dal D.lgs. 151/2001.

(2) In alternativa alle modalità di fruizione di cui al comma 1, in caso di un periodo pianificato di almeno un mese, il congedo parentale può essere fruito in forma di riduzione stabile dell'orario di lavoro settimanale individuale. Il piano di fruizione è da concordare tra il/la diretto/a superiore e il dipendente. La riduzione dell'orario di lavoro è di almeno un'ora ovvero unità didattica a settimana e massimo della metà dell'orario di lavoro settimanale.

(3) Per calcolare il numero di giorni di congedo parentale fruito in ore o in giorni, le ore settimanali previste vengono divise per cinque (settimana lavorativa da cinque giorni) o per sei (settimana lavorativa da sei giorni).

(4) Il congedo parentale è comprensivo di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione ove i diversi periodi di congedo parentale non siano intervallati dalla ripresa dell'attività lavorativa o da assenze ad altro titolo del dipendente o della dipendente.

(5) Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un anticipo non inferiore a 7 giorni di calendario.

(6) Nel caso di fruizione di congedo parentale su base oraria ai sensi del comma 1 il genitore è tenuto a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un anticipo di due giorni di calendario.

(7) In deroga ai commi 5 e 6, al fine di garantire il corretto e regolare mantenimento del servizio, per il personale che svolge servizio in turni e per il quale è prevista una apposita indennità, il preavviso non è inferiore a 15 giorni di calendario.

(8) I termini previsti dai commi 5, 6 e 7 non devono essere rispettati in caso di oggettiva impossibilità e, in ogni caso, il/la diretto/a superiore può, di volta in volta, concedere un termine di preavviso inferiore. L'eventuale diniego deve essere motivato per iscritto.

(9) La domanda può essere presentata all'ufficio competente o inviata con altro strumento telematico idoneo, nel rispetto del suddetto termine minimo.

(10) Il congedo parentale può essere richiesto da entrambi i genitori anche in modo congiunto e contemporaneamente. [14\)](#)

14) L'art. 43 è stato così sostituito dall'art. 6, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 18 novembre 2024.

Art. 44 (Interruzione del congedo parentale in caso di malattia)

(1) In caso di malattia del genitore, il congedo parentale è interrotto, su richiesta debitamente documentata.

(2) Il congedo parentale non goduto a causa di malattia viene concesso a domanda dell'avente diritto. [15\)](#)

15) L'art. 44 è stato così sostituito dall'art. 7, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 18 novembre 2024.

Art. 45 (Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico)

(1) I periodi di congedo parentale di cui all'art. 42 sono retribuiti:

- a) Per un mese nei primi tre mesi di fruizione:
Per i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023 fino all'entrata in vigore del presente articolo, da genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità obbligatoria, sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022: è introdotto retroattivamente dal 01/01/2023 un mese all'80 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Per i genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente all'entrata in vigore del presente articolo al 100 per cento della retribuzione fissa e ricorrente; a meno che l'altro genitore non abbia già richiesto l'80 o il 100 per cento. Il mese retribuito all'80 o al 100 per cento può essere diviso tra i due genitori o richiesto solo da uno di essi.
- b) Per il secondo mese nei primi tre mesi di fruizione:
per i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2024 da genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità obbligatoria sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023: retroattivamente dal 01/01/2024 all'80 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Il mese indennizzato all'ottanta per cento può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi.
- c) Per 6 Mesi di fruizione:
30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.
- d) Per ulteriori tre mesi di fruizione:
Per i periodi di congedo parentale fruiti, il 20 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Per i periodi di congedo parentale fruiti, dal mese successivo all'entrata in vigore del presente articolo il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.

(2) Percentuali retributive più favorevoli previste dalla legislazione statale sono da applicarsi con le decorrenze ivi indicate.

(3) Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore dei genitori di minori con handicap in situazione di accertata gravità è dovuto il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.

(4) In caso di parto plurimo, la retribuzione ed il diritto al congedo parentale spetta, nei già menzionati limiti, per ogni figlio/a.

(5) In caso di adozione e di affidamento il trattamento economico di cui al primo comma è dovuto, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del/la figlio/a in famiglia fino al compimento della maggiore età.

(6) A partire dal 13/08/2022 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione della tredicesima mensilità e neanche una riduzione delle ferie. [16\)](#)

16) L'art. 45 è stato così sostituito dall'art. 8, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 18 novembre 2024.