

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. DEL

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Flavia Dal Bosco f.f., nominato con D.P.G.R.V. n. 23 del 28/02/2026, coadiuvato dai Direttori:

- dott. Flavia Dal Bosco	Direttore Amministrativo
- dott. Viviana Coffele	Direttore Sanitario
- dott. Maurizio Facincani	Direttore dei Servizi Socio-Sanitari f.f.

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

AULSS9 SCALIGERA – APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO AZIENDALE E PROCEDURA OPERATIVA PER LA RICHIESTA E CONCESSIONE DEI PERMESSI PER ASSISTENZA AL PORTATORE DI DISABILITA' GRAVE

Note per la trasparenza: Con il presente provvedimento si intende apportare un necessario adeguamento agli aggiornamenti normativi e semplificare la procedura stabilita dal "Regolamento per la richiesta e la concessione dei permessi per assistenza al portatore di disabilità grave" (L. 104/1992).

Il Direttore di UOC Gestione Risorse Umane

Premesso che con Deliberazione n. 1130 del 28.12.2017 è stato approvato il Regolamento Aziendale denominato "*Regolamento e procedura operativa per la richiesta e la concessione dei permessi per assistenza al portatore di disabilità grave*" (d'ora innanzi "Regolamento") ai sensi dell'art. 33, commi 3 e 6 della Legge n. 104/1992, D.Lgs. 151/2001 artt. 33 e 42 come modificati dalla L. 183/2010, dal D.Lgs. 119/2011;

Premesso, altresì, che sono intervenute ulteriori modifiche legislative alla disciplina sulla concessione dei permessi apportate con D. Lgs. 105/2022 e D. Lgs. 62/2024;

Preso atto che risulta necessario procedere ad aggiornare il Regolamento e la procedura operativa al fine di uniformare lo stesso alle modifiche legislative intervenute nonché per semplificare l'iter per la richiesta e il rilascio dei permessi ai dipendenti interessati;

Preso atto che la parte pubblica ha inoltrato a mezzo informativa in data 11.08.2026 la comunicazione di aggiornamento del Regolamento alle parti sindacali del comparto, della dirigenza area sanità e della dirigenza funzioni locali (pta);

Considerato che si rende opportuno approvare il Regolamento modificato e aggiornato come da ALLEGATO 1 proporre l'adozione del provvedimento sotto riportato;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria del provvedimento anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e nazionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazioni aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario nonché del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto di quanto espresso dal proponente che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di approvare il regolamento modificato e aggiornato denominato "*Regolamento e procedura operativa per la richiesta e la*

concessione dei permessi per assistenza al portatore di disabilità grave" come da ALLEGATO 1, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

3. di dare mandato all'UOC Gestione Risorse Umane dell'Azienda di farsi carico dei conseguenti adempimenti derivanti dall'adozione del presente atto.

Il Direttore Sanitario
dott. Viviana Coffele

Il Direttore Amministrativo
dott. Flavia Dal Bosco

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari f.f.
dott. Maurizio Facincani

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
dott. Flavia Dal Bosco



REGOLAMENTO E PROCEDURA OPERATIVA PERMESSI LEGGE 104/92



**REGOLAMENTO E PROCEDURA OPERATIVA
PER LA RICHIESTA E LA CONCESSIONE
DEI PERMESSI PER ASSISTENZA AL PORTATORE DI DISABILITÀ GRAVE**

**AI SENSI DELL'ARTICOLO 33, Comma 3 e Comma 6, DELLA LEGGE N. 104/1992
D.lgs. 151/2001 artt. 33 e 42, come modificati dalla L. 183/2010, dal D.lgs. 119/2011,
D.lgs. 105/2022 e D.lgs. 62/2024**

INDICE

Art. 1 - Riferimenti normativi

Art. 2 - Generalità

Art. 3 - Aveni diritto

Art. 4 - Presentazione istanza

Art. 5 - Autorizzazione

Art. 6 - Benefici previsti

Art. 7 - Pluralità di persone da assistere

Art. 8 - Altre agevolazioni

Art. 9 - Cumulo benefici

Art. 10 - Rivedibilità del giudizio

Art. 11 - Giustificazione dell'assenza

Art. 12 - Controlli

Art. 13 - Decadenza benefici

Art. 1

Riferimenti normativi

Legge 05/02/1992 n. 104 e s.m.i. *“Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*.

Legge 08/03/2000 n. 53 e s.m.i. *“Disposizioni per sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”*

Decreto Legislativo – 26/03/2001 n. 151 e s.m.i. *“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” a norma dell’articolo 15 della Legge 08/03/00, n. 53”*.

Legge - 4/11/2010 n. 183 (art. 24) e s.m.i. *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*

Decreto Legislativo – del 18/07/2011 n. 119 e s.m.i. *“Attuazione dell’articolo 23 della Legge 4/11/2010, n. 183, Recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”*.

Legge 11/08/2014 - n. 114 (art. 25) e s.m.i. *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 - Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*.

Legge 20/05/2016 – n. 76 - *Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze*.

Decreto Interministeriale – Ministero per la Solidarietà Sociale, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Ministero per le Pari Opportunità del 21/07/2000 n. 278. (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’art. 4 della Legge 8/03/2000 n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari).

Decreto Legislativo – del 30/06/2022 n. 105 (art. 3) *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.”*

Decreto Legislativo – 03/05/2024 n. 62 *“Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l’elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.”*

CCNL comparto Sanità

CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria

CCNL Dirigenza SPTA

Circolare n. 8 del 05/09/2008 DFP

Circolare n. 13 del 06/12/2010 DFP

Circolare n. 1 del 03/02/2012 DFP

Circolare n. 11 del 2001 INPDAP

Circolare n. 155 del 03/12/2010 INPS

Circolare n. 28 del 28/02/2012 INPS

Circolare n. 32 del 06/03/2012 INPS

Circolare n. 100 del 24/07/2012 INPS

Circolare n. 159 del 15/11/2013 INPS

Circolare n. 10 del 23/01/2015 INPS

Circolare n. 45 del 19/03/2024 INPS

Risoluzione Ministero del Lavoro n.4 del 6/2/2009

Interpello n 24/2012 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Decreto Regione Veneto n. 62 del 05/06/2017

Sentenza n. 22925 del 29/09/2017

Art. 2 **Generalità**

L'art.33, commi 3 e 6, della Legge n.104/92, così come modificato dalla Legge n.183/2010 e dal D.Lgs. n.119/2011, D.lgs. 105/2022 e dal D.lgs. 62/2024, prevede agevolazioni lavorative per il lavoratore con necessità di sostegno elevato e per il dipendente che assiste familiare con necessità di sostegno elevato.

Tali condizioni, ai sensi dell'art.33, comma 3, della L. n.104/92, costituiscono il presupposto per la fruizione dei permessi.

Hanno diritto a chiedere i permessi legge 104/92 per assistere lo stesso familiare più soggetti, che possono fruirne alternativamente tra loro. Resta fermo il limite complessivo di tre giorni oppure 18 ore mensili.

I permessi in questione sono utili ai fini della tredicesima mensilità e non riducono le ferie.

Art. 3 **Aventi diritto**

I soggetti legittimati alla fruizione dei permessi sono:

- Dipendenti in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato;
- Genitori, anche adottivi, che assistono figli con in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato;
- Dipendenti che assistono il coniuge, il convivente di fatto, parte di un'unione civile (di cui ai commi 20, 36 e 37 dell'art. 1 della Legge n. 76/2016), un parente o affine entro il secondo grado in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato (1);

Nel caso in cui i genitori o il coniuge/il convivente di fatto della persona affetta da disabilità con necessità di sostegno elevato abbiano compiuto il 65° anno di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, il diritto alla fruizione dei benefici spetta ai parenti od affini entro il terzo grado (2).

- (1) La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (art.74 c.c.) Parenti di primo grado: genitori e figli
Parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli)
L'affinità è il vincolo tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge (art.78 c.c.)
Affini di primo grado: suoceri, nuora, genero
Affini di secondo grado: cognati
- (2) Parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli/sorelle), pronipoti (figli di nipoti) Affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti

Art. 4 **Presentazione istanza**

Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione ovvero attraverso dichiarazioni sostitutive, utilizzando l'apposita modulistica compilabile on-line.

In particolare è tenuto alla presentazione:

- del verbale della commissione medica dal quale risulti condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato;

- della documentazione ovvero apposite dichiarazioni sostitutive, che certifichino:
 - il grado di parentela con la persona con disabilità
 - dichiarazione rilasciata dalla persona con disabilità e il consenso al trattamento dei dati personali
 - dichiarazione di altri soggetti autorizzati alla fruizione dei benefici e il consenso al trattamento dei dati personali.
 - l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con disabilità

Per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore presso le strutture ospedaliere o comunque presso le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

Costituiscono eccezioni a tale presupposto: l'interruzione del ricovero per necessità della persona con disabilità per recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie, ricovero a tempo pieno della persona con disabilità in coma vigile e/o in situazione terminale, ricovero a tempo pieno di un minore con condizione di disabilità con necessità di sostegno per il quale risulti documentato il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Tali situazioni devono risultare da idonea documentazione medica.

Art. 5 **Autorizzazione**

In presenza di una istanza di fruizione delle agevolazioni da parte del dipendente e dopo verifica da parte degli uffici afferenti all' U.O.C. Gestione Risorse Umane dell'adeguatezza nonché della correttezza della documentazione presentata, viene rilasciata nota formale di autorizzazione all'interessato entro il termine massimo di trenta giorni.

Art. 6 **Benefici previsti**

Il dipendente in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato ha diritto alla fruizione alternativa di:

- ◆ tre giorni di permesso retribuito al mese oppure un totale di 18 ore mensili;
- ◆ riduzione oraria giornaliera pari a 2 ore retribuite per ciascun giorno lavorativo pari o superiore a 6 ore (un'ora retribuita in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore)

Il dipendente che presta assistenza nei confronti di un parente ed affine entro il terzo grado (vedi art. 3) in situazione di disabilità grave ha diritto alla fruizione di:

- ◆ tre giorni di permesso retribuito mensile oppure un totale di 18 ore mensili.

I dipendenti genitori, anche adottivi, di figlio in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato hanno diritto:

- ◆ con bambini fino a tre anni di età di fruire, in alternativa:
 - di tre giorni di permesso mensile o un totale di 18 ore mensili;
 - ovvero di una riduzione oraria giornaliera di 2 ore per ciascun giorno lavorativo pari o superiore a 6 ore (un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore)
 - ovvero del prolungamento del congedo parentale fino ad un massimo di tre anni, compreso il congedo d.lgs. 151/2001 art. 32, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno a meno che la presenza dei genitori non sia espressamente richiesta in base alla normativa vigente;

- ◆ con bambini oltre i tre anni e fino ai quattordici anni di vita possono beneficiare, in alternativa:
 - di tre giorni di permesso retribuito mensile oppure un totale di 18 ore mensili;
 - ovvero del prolungamento del congedo parentale fino ad un massimo di tre anni compreso il congedo d.lgs. 151/2001 art. 32, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno, a meno che la presenza dei genitori non sia espressamente richiesta in base alla normativa vigente.

I benefici di cui al presente articolo competono anche al dipendente con rapporto di lavoro part time, nel modo seguente:

- Part-time orizzontale:

In caso di part-time orizzontale non deve essere operato alcun riproporzionamento

- Part-time verticale o misto:

Nel caso di part-time verticale o misto il riproporzionamento viene calcolato seguendo le formule di calcolo fornite dalle circolari INPS

Art. 7

Pluralità di persone da assistere

Come previsto dall'art. 6 del D.lgs 119/2011 il dipendente può beneficiare dei permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 della Legge 104/92 per assistere più soggetti in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato.

Tuttavia, in caso di pluralità di persone, è necessario che l'assistenza al "secondo familiare" sia prestata nei confronti del coniuge, di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato abbiano compiuto il 65° anno di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il lavoratore interessato a fruire dei permessi di cui sopra per più soggetti in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato dovrà presentare una domanda per ciascun soggetto da assistere, dalla quale si possa evincere il possesso delle condizioni richieste

Art. 8

Altre agevolazioni

Il dipendente in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

Il lavoratore che assiste una persona con necessità di sostegno elevato ha diritto di scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo

consenso.

Tale diritto è subordinato all'esistenza di un posto nella sede in cui si intende essere assegnati.

Art. 9 **Cumulo benefici**

Un lavoratore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato può assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato che assiste.

Art. 10 **Rivedibilità del giudizio**

Nell'ipotesi in cui la competente Commissione medica abbia fissato una rivedibilità del giudizio medico legale e alla data di scadenza il dipendente, pur avendo tempestivamente rinnovato la richiesta di conferma del giudizio precedentemente espresso, non sia ancora in possesso del nuovo verbale, si determina la condizione per il proseguimento della fruizione dei benefici.

In tal caso, il dipendente potrà continuare a fruire dei benefici, fino alla data dell'emanazione del successivo giudizio medico legale da parte della competente Commissione.

Si precisa che all'atto della notifica del verbale definitivo il dipendente è obbligato a presentarne immediatamente copia all'Azienda.

Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta dalla data di definizione del relativo verbale. Le assenze già fruite saranno pertanto assoggettate a diverso istituto contrattuale applicabile.

Art. 11 **Giustificazione dell'assenza**

Come previsto dall'art. 39 CCNL 27/10/2025 del Comparto Sanità e dall'art. 35, C.C.N.L. 23 gennaio 2024 Area Sanità, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei permessi è tenuto a predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, entro il giorno 20 del mese precedente. In presenza di comprovate situazioni di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere una persona con necessità di sostegno elevato, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Pertanto il dipendente che si trovi in tale situazione dovrà presentare la documentazione comprovante l'effettuazione del viaggio che potrà consistere nel biglietto del mezzo pubblico, nella ricevuta del pedaggio autostradale, nella copia dell'estratto conto riassuntivo del telepedaggio, attestazione del medico curante del disabile ovvero della struttura presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie o altra documentazione che comprovi la presenza del dipendente presso l'assistito.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non produca idonea documentazione entro il mese successivo alla fruizione del permesso, l'assenza non potrà essere giustificata e sarà imputata a diverso istituto contrattuale applicabile.

Art. 12

Controlli

L'Azienda procederà alla verifica in misura non inferiore al 10%, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dal dipendente all'atto della domanda di concessione dei benefici.

Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'Azienda provvederà a revocare i benefici.

Qualora a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Azienda procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato.

Art. 13

Decadenza benefici

I benefici decadranno qualora venissero meno e/o variati i requisiti che hanno determinato la concessione dei permessi o della riduzione oraria.

La comunicazione dovrà pervenire all' U.O.C. Gestione Risorse Umane entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento (es: ricovero tempo pieno della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato, revoca del giudizio di gravità, decesso).

PROCEDURA OPERATIVA

Al fine di omogeneizzare le modalità operative relative alla richiesta e successiva autorizzazione della fruizione dei permessi mensili previsti dalla Legge 104/92 per assistere una persona in condizione di disabilità, si definiscono le seguenti linee guida aziendali che dal _____ dovranno essere rispettate da tutti i richiedenti i benefici.

Pertanto, le indicazioni da seguire saranno le seguenti:

- 1- La domanda dovrà essere redatta esclusivamente utilizzando l'apposito modello digitale, disponibile sul sito aziendale.
- 2- Per informazioni è possibile contattare la U.O.GRU ai seguenti numeri e negli orari d'ufficio :
Sede di San Bonifacio tel. 045/6138613
Sede di Bussolengo tel 045/6712332
- 3- La pratica verrà evasa nei successivi 30 gg. come previsto dalla L. n° 241/1990 e s.m.i. Nei casi in cui, per l'adozione del provvedimento finale sia necessaria l'acquisizione di valutazioni tecniche di organi o enti appositi, il termine è sospeso fino all'acquisizione delle valutazioni tecniche per un periodo massimo comunque non superiore a novanta giorni. Il termine è altresì sospeso, per una sola volta, per l'acquisizione di informazioni o certificazioni relative a fatti, stati o qualità non attestati in documenti già in possesso dell'amministrazione stessa.
- 4- A seguito dell'accoglimento della domanda, il dipendente dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta da parte dell'Azienda.
- 5- Verrà rilasciata nota formale di autorizzazione all'interessato entro il termine massimo di trenta giorni, l'U.O. Gestione Risorse Umane provvederà a darne comunicazione altresì, ai diretti Responsabili/coordinatori nonché all'Ufficio Rilevazione Presenze di afferenza.
- 6- L'Azienda procederà alla verifica delle dichiarazioni sostitutive secondo le consuete modalità (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445 del 2000). La verifica sarà svolta periodicamente anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'Amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza e ad applicare diversi istituti contrattuali.
- 7- I benefici decadranno qualora venissero meno e/o variati i requisiti che dovranno essere quanto prima comunicati e autocertificati dal dipendente alla U.O. Gestione Risorse Umane.
- 8- Tale comunicazione dovrà comunque pervenire entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento (es: ricovero a tempo pieno, revoca del giudizio di gravità, decesso della persona con disabilità con necessità di sostegno elevato);

9- In caso di verbale soggetto a revisione e nelle more dell'effettuazione dell'eventuale visita di revisione e del relativo iter di verifica, in attuazione di quanto disposto dall'art. 25 della Legge n. 114 del 11.8.2014, saranno prorogati tutti i diritti acquisiti in materia di benefici e prestazioni relativi alla legge 104/92, previa richiesta di proroga inoltrata dal dipendente, completa di relativa domanda o lettera di convocazione a visita presso INPS.

10- Il dipendente, dovrà inoltrare quanto prima il nuovo Certificato a completamento della pratica, in caso contrario gli eventuali benefici fruiti saranno revocati e saranno applicati diversi istituti contrattuali.

Si precisa che:

- per assistenza a familiari ed affini:
salvo situazioni impreviste, le giornate di fruizione dei permessi mensili, dovranno essere concordate prima della programmazione del turno di lavoro di ogni mese, non potranno essere cumulate a livello plurimensile o annuale e dovranno essere richieste secondo la procedura in vigore. Fruizione giornata e ore il totale delle ore non potrà superare 18
- per se stessi
salvo situazioni impreviste, le giornate di fruizione dei permessi mensili dovranno essere concordate prima della programmazione del turno di lavoro di ogni mese.
La modalità di fruizione giornaliera o con riduzione oraria prescelta avrà carattere di alternatività non essendo possibile il cumulo delle due modalità per lo stesso mese;
I permessi non potranno essere cumulati a livello plurimensile o annuale e dovranno essere richieste con l'utilizzo dell'apposito modulo.

- Durante la fruizione dei permessi non è consentito effettuare altra attività lavorativa.

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. DEL

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i..
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, lì

Il Direttore
UOC Affari Generali

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:

UOC Gestione Risorse Umane

TRASMESSA PER CONOSCENZA A: