

S . U . L . P . M .

Sindacato Unitario Lavoratori Polizia Municipale

Congedi parentali & dintorni

vademecum



a cura di
Elisa Fancinelli
responsabile pari opportunità
regione emilia-romagna

INDICE	
Indice	2
Presentazione	3
Congedo di maternità	4
Congedo di paternità	5
Congedi parentali	6
Riposi giornalieri	8
Congedi per malattia del bambino	9
Tutela del lavoratore in caso di lavoro notturno	10
Congedi per eventi e cause particolari	11
Congedo non retribuito per gravi motivi familiari e/o personali	12
Congedi per soggetti disabili	13
Congedi per la formazione	15
Diritto allo studio	16
Note	16

PRESENTAZIONE

Questo vademecum vuole essere un facile e sintetico strumento di supporto informativo per tutti coloro che desiderano conoscere alcune delle opportunità previste nel caso di usufruizione dei congedi parentali e formativi.

Con la legge 53/2000, integrata e modificata dal D.lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità) e dal Dlgs 115/03, sono state introdotte alcune novità finalizzate alla tutela della famiglia e della formazione del lavoratore che consentono una migliore gestione del tempo in relazione ai bisogni ed alle necessità dei più piccoli della famiglia o alla volontà d'investire nel proprio percorso formativo.

L'obiettivo è quindi quello di dare alcune informazioni utili e chiare, rispetto alle caratteristiche dei possibili soggetti beneficiari della legge, relative al trattamento economico previsto, alla copertura previdenziale e alla documentazione necessaria per poter accedere alle opportunità/tutele previste.

Ho voluto dedicare un'attenzione particolare a tutti quei lavoratori che con pazienza e sacrificio hanno percorsa la scelta dell'adozione o dell'affido.

Ritengo doveroso precisare quanto previsto dal comma 2 dell'art.1, ovvero che sono comunque fatte salve le condizioni di maggior favore da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione – ne deriva quindi che la normativa in esame è concepita come forma minima di tutela, derogabile da altre disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

I congedi per lavoratrici/lavoratori dipendenti

In gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per esami prenatali durante l'orario di lavoro. Occorre presentare al datore di lavoro apposita richiesta e successivamente la documentazione giustificativa attestante data ed orario degli esami.

1 - CONGEDO DI MATERNITÀ'

1.1 - Astensione :

- L'astensione obbligatoria dal lavoro è consentita 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto; oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto, salvo rischi per la salute della gestante e del nascituro (maternità flessibile);
- Per poter usufruire di questa facoltà occorre il certificato del medico specialista del servizio sanitari nazionale o con esso convenzionato - e se previsto dalla disciplina locale della sorveglianza sanitaria, quello del medico competente dell'Ente – il quale attesti che la scelta della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute sua e del nascituro;
- Ricade sulla lavoratrice l'onere di fornire ogni utile informazione al fine del rilascio della certificazione sanitaria, che deve essere acquisita nel corso del settimo mese;
- Il Testo Unico ha regolato altresì il parto prematuro; la legge è chiara nel prevedere, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria (massimo due mesi) prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto;
- L'astensione anticipata e prolungata è consentita fino a 7 mesi dopo il parto, in caso di lavori faticosi e pericolosi, (potenzialmente anche le operatrici della polizia locale potrebbero rientrare in questa casistica, ma non rientrando nelle "categorie usuranti" quando previsto dalla norma diventa difficilmente applicabile – è possibile inoltrare richiesta all'AC e in caso di diniego occorre attivare l'Ispettorato del Lavoro affinché si pronunci in merito);
- Il congedo parentale previsto dall'art. 32 del D.L. 151/2001 può essere frazionato in mesi settimane o giorni, ma non può essere fruito a ore;
- Anche la lavoratrice ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, appena accertato;
- L'interruzione volontaria o spontanea di gravidanza è considerata malattia.

Lavoratrice part-time *In deroga al principio generale, in base al quale in caso di prestazione di lavoro effettuata in regime di part-time verticale, le assenze dal servizio verranno riproporzionate, la normativa in esame riconosce per intero il periodo di congedo per maternità ed il relativo trattamento economico.*

La lavoratrice in part-time orizzontale *gli stessi diritti di una a tempo pieno, per quanto riguarda la durata del congedo di maternità, il trattamento economico è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata*

1.2 - Adozioni e affidò :

Stesse disposizioni purché il bambino non abbia più di sei anni (18 anni in caso di adozione internazionale) Il congedo va usufruito nei primi 3 mesi dell'ingresso in famiglia.

1.3 - Trattamento economico :

Retribuzione piena.

2 - CONGEDO DI PATERNITA'

2.1 - Astensione :

Il periodo di astensione obbligatoria per il periodo di 3 mesi può spettare al padre in caso di: morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre o affido esclusivo al padre.

2.2 - Adozione e affido :

Al lavoratore padre spettano i 3 mesi di congedo successivi all'ingresso in famiglia del minore di 6 anni (18 anni in caso di adozione internazionale) nei casi sopradescritti o nel caso in cui la madre lavoratrice non abbia richiesto il congedo.

3 - CONGEDI PARENTALI

3.1 - Congedi :

- I periodi di congedo possono essere goduti entro i primi 8 anni d'età del bambino;
- Il diritto spetta ad entrambi i genitori, indipendentemente dal diritto dell'altro, per un periodo complessivo di 10 mesi;
- Ciascun genitore non può usufruire di più di 6 mesi, salvo che il padre si avvalga della facoltà per almeno 3 mesi, in questo caso, il periodo che può usufruire sale a 7 mesi ed a 11 mesi quello complessivo;
- I periodi di congedo possono essere usufruiti anche frazionatamente, a condizione che fra un periodo e l'altro vi sia la ripresa lavorativa;
- Quando vi sia un solo genitore (morte, abbandono del bambino e affidamento del figlio ad un solo genitore con provvedimento formale) questi ha diritto ad usufruire di 10 mesi di permesso;
- In caso di parto gemellare, i genitori hanno diritto ad un congedo parentale per ogni bambino: quindi dieci mesi, elevabili a undici con le modalità sopra enunciate, per ogni bambino;
- Il genitore può utilizzare il congedo parentale anche se l'altro sta usufruendo di altro tipo di congedo (es: congedo parentale per il padre e riposi giornalieri per la madre).

3.2 - Trattamento economico :

I primi 30 giorni sono retribuiti al 100%, è riconosciuto il 30% della retribuzione, salvo migliori disposizioni contrattuali, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi nei primi 3 anni di vita del bambino. Per i periodi ulteriori, o richiesti dopo i 3 anni del bambino, si ha l'indennità solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Durante il periodo di congedo non maturano ferie e tredicesima, salvo diversa disposizione contrattuale locale.

3.3 - Adozione e affido :

L'astensione facoltativa può essere fruita dai genitori adottivi o affidatari, con le modalità analoghe. Nel caso in cui il minore, all'atto dell'affidamento o dell'adozione, abbia un'età compresa tra i sei e dodici anni i genitori possono astenersi dal lavoro entro i primi 3 anni dall'ingresso in famiglia.

In caso di adozione e di affidamento, fino al compimento dei sei anni, l'indennità pari al 30% della retribuzione, è riconoscibile, *indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente* (per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori).

Il congedo può essere fruito, in ogni caso, nei primi tre anni dell'ingresso in famiglia; ciò significa, che dopo il compimento dei sei anni e fino agli otto, il congedo è indennizzabile indipendentemente dal reddito – per un periodo complessivo di sei mesi tra i due genitori, e richiesto entro i tre anni dall'ingresso in famiglia, subordinatamente alle condizioni reddituali, se richiesto in periodi eccedenti i sei mesi.

Laddove, invece, il congedo parentale sia richiesto dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, qualsiasi periodo è indennizzabile, fermi restando altri requisiti, subordinata alle condizioni reddituali.

Per quanto riguarda, infine, i bambini che abbiano un'età compresa tra i sei e i dodici, il congedo parentale spetta nella sola ipotesi in cui il congedo stesso sia richiesto e i tre anni dall'ingresso in famiglia.

I genitori adottivi o coloro che hanno in affidamento preadottivo un minore straniero, hanno diritto di fruire di un congedo non retribuito il periodo di permanenza nello stato straniero, la cui durata deve essere certificata dall'ente che ha curato la procedura di adozione (tale periodo è considerato come interruzione del servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di quietanza – il periodo può essere comunque riscattato).

3.4 - Retribuzione :

- Piena: per un periodo massimo di 6 mesi di congedo fruito complessivamente dai genitori purché entro il 3° anno di vita del bambino. (30 giorni al 100% e 150 giorni al 30%);
- Per i lavoratori del settore pubblico la contribuzione è piena;
- Nel caso di maternità avuta fuori dal rapporto di lavoro, la madre e il padre (quest'ultimo solo per i figli nati dopo il 28/3/2000), possono riscattare gratuitamente il periodo del congedo per un massimo di 6 mesi rivolgendosi alle sedi delle OOSS o ai patronati.

4 - RIPOSI GIORNALIERI

4.1 - Riposi per la madre :

Durante il 1° anno di vita del bambino spettano alla madre 2 ore di riposo giornaliero se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore. Se è inferiore, la durata del riposo è di 1 ora. La collocazione oraria del riposo va concordata con il datore di lavoro, mettendo comunque al primo posto le esigenze della richiedente.

4.2 - Riposi per il padre :

Il padre può usufruirne solo se:

- Il figlio è affidato solo a lui;
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- In caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre.

4.3 - Adozione e affido :

Stesse disposizioni sempre fino ad 1 anno di vita del bambino.

4.4 - Retribuzione :

E' riconosciuta la retribuzione piena ma nessun effetto su ferie e tredicesima.

Sia nel caso del congedo parentale sia nel caso dei riposi giornalieri la dipendente è titolare di un vero diritto potestativo: non si tratta, dunque, di assenze che debbano essere autorizzate dall'Ente, l'ente deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge e prendere atto del diritto di assentarsi.

5 - CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

5.1 - Congedi :

- Fino a 3 anni di vita del figlio i genitori possono assentarsi dal lavoro alternativamente per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino senza limiti di durata – per i primi tre anni , i primi 30 giorni per ogni anno di vita del bambino, sono retribuiti;
- Per i figli tra i 3 e gli 8 anni spettano per ciascun genitore 5 giorni lavorativi all'anno per le malattie del figlio;
- Non sono previste visite di controllo.

5.2 - Contribuzione :

E' garantita la contribuzione figurativa fino ai 3 anni di età del bambino. Per i 5 giorni all'anno la contribuzione è pari al 200% del valore dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione tramite versamenti volontari o riscatto.

5.3 - Adozione e affido :

Il limite dei 3 anni del bambino è innalzato a 6 anni. Se il bambino ha tra i 6 ed i 12 anni, il congedo deve essere usufruito entro 3 anni dall'ingresso in famiglia, sempre nel limite di 5 giorni all'anno.

5.4 - Trattamento economico :

Il numero di giorni retribuito al 100% (anche se i giorni sono utilizzati alternativamente da entrambi i genitori) non potrà comunque superare i trenta giorni annuali, computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino – cio' fino al compimento del 3 anno.

Non maturano ferie e tredicesima.

E' garantita la contribuzione figurativa fino ai 3 anni di età del bambino.

5.5 - Documentazione :

Presentare al datore di lavoro il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, ed una dichiarazione (anche autocertificazione) la quale attesti che l'altro genitore non sia in congedo per lo stesso periodo e per lo stesso motivo.

Al momento della nascita ed entro il primo anno di vita e possibile chiedere l'anticipo del TFR, ovvero per i dipendenti degli Enti Locali la "cessione del quinto".

La finanziaria 2004 ha modificato l'art. 42, e prevede che i genitori con figli minori di 3 anni possono essere assegnati (per non piu' di 3 anni) ad una sede ubicata nella stessa provincia o regione nella quale esercita la propria attività l'altro genitore, con l'assenso di entrambe le Amministrazioni, ovviamente deve esserci il posto vacante.

6 - TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LAVORO NOTTURNO

6.1 - Divieti :

- È vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento della gravidanza al compimento di 1 anno di vita del bambino;
- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di un bambino di età inferiore ai 3 anni, oppure il genitore unico affidatario di un figlio sotto i 12 anni (riguarda quindi ragazze madri, vedove/i - non è sufficiente una semplice separazione tra coniugi per poter godere di questa possibilità, ma occorre uno specifico decreto del tribunale), oppure il lavoratore o la lavoratrice che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992;
- Al rientro in servizio dopo il periodo di maternità, è vietato destinare ad altro servizio/ufficio la madre, salvo suo espresso consenso.

6.2 - Divieto di licenziamento e dimissioni :

- Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino ad 1 anno di età del bambino, fatta eccezione per i casi di contratto a termine, cessazione di attività dell'azienda o esito negativo della prova;
- In caso di dimissioni volontarie presentate nel periodo suddetto, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento, compresa l'indennità di disoccupazione. Le dimissioni, per essere valide, necessitano della convalida del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. Non si deve osservare alcun termine di preavviso.

6.3 - Adozione e affido :

Si applicano le stesse disposizioni fino ad 1 anno dall'ingresso del minore in famiglia in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

7.1 - Permessi retribuiti :

In caso di ricovero, grave infermità o decesso dei coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, spetta a tutti i lavoratori dipendenti un permesso retribuito di 3 giorni all'anno o 18 ore (verificare accordo decentrato) a carico del datore di lavoro. Il permesso ha natura esclusivamente retributiva e deve essere usufruito entro 7 giorni dall'evento o dalla necessità di conseguenti interventi terapeutici.

In caso di grave infermità il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare per iscritto una diversa modalità di espletamento dell'attività lavorativa, quale la riduzione di orario per un numero di ore non inferiore a tre giorni lavorativi.

Questi giorni di permesso sono cumulabili con i permessi previsti dalla L.104/92.

7.2 - Documentazione :

Occorre presentare al datore di lavoro il certificato di morte o idonea certificazione del medico specialista o della struttura sanitaria (in caso di ricovero), entro 5 giorni dalla ripresa lavorativa.

7.3 - Permessi per dipendenti a tempo indeterminato :

I dipendenti a tempo indeterminato hanno diritto a :

- 3 giorni lavorativi annuali di permesso per motivi personali o familiari, compresa la nascita del figlio;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio;
- 8 giorni all' anno per la partecipazione a concorsi ed esami.

8 - CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI E/O PERSONALI

8.1 - Congedi :

Tutti i lavoratori dipendenti, qualunque sia il tipo di contratto, possono usufruire di un congedo non retribuito della durata di due anni in tutta la vita lavorativa, da utilizzarsi in maniera continuativa o frazionata, per i seguenti motivi legati ai soggetti appartenenti alla propria famiglia anagrafica; ai soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero/a, fratelli e sorelle); ai portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado di parentela anche se non conviventi:

- Necessità familiari derivanti dal decesso;
- Situazioni che comportano un impegno particolare nella cura o nell'assistenza di tali soggetti;
- Situazioni riferite alle persone di cui sopra derivanti da patologie acute o croniche;
- Situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, che coinvolgono lo stesso dipendente.

8.2 - Contribuzione :

Non è riconosciuta alcuna contribuzione e non ha effetto sulla maturazione di ferie, tredicesima e Tfr, Può essere coperto da contributi tramite riscatto o versamenti volontari. Garantisce il mantenimento del posto di lavoro.

8.3 - Documentazione :

Presentare domanda di congedo e idonea certificazione giustificatrice della situazione (es: documentazione del medico specialista o della struttura).

9 - CONGEDI PER SOGGETTI DISABILI

Il Testo unico ha introdotto modificazioni di rilievo alla disciplina della L. 104/92

9.1 - Lavoratore con handicap grave :

Ha diritto a 3 giorni di permesso mensili o alla riduzione dell'orario di lavoro di 1 o 2 ore a seconda che l'orario sia inferiore o superiore alle 6 ore giornaliere.

Il lavoratore disabile può fruire solo dei giorni di permesso per se stesso e non di altri giorni per assistere il familiare disabile; quando nel nucleo familiare sono presenti più persone disabili il lavoratore può richiedere di moltiplicare i permessi.

9.2 - Figlio disabile di età inferiore a 3 anni :

Il lavoratore o la lavoratrice dipendente hanno diritto a prolungare il congedo parentale fino ai 3 anni di vita del figlio in situazione di handicap grave (anche qualora l'altro genitore ne sia escluso – perché casalinga, disoccupata, ecc) oppure prendere permessi e ridurre l'orario di lavoro di 1 o 2 ore a seconda che questo sia inferiore o superiore alle 6 ore giornaliere.

Non si richiede la convivenza né l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

9.3 - Adozione o affido:

Si applicano le medesime disposizioni.

9.4 - Trattamento economico :

Per il prolungamento del congedo fino a 3 anni del bambino, è riconosciuto il 30% della retribuzione, salvo disposizioni di miglior favore previsto dai contratti.

Per i permessi giornalieri spetta l'intera retribuzione. Per entrambi non maturano ferie e tredicesima.

9.5 - Contribuzione :

E' garantita la copertura figurativa dei contributi in misura piena per il prolungamento del congedo; per i permessi la contribuzione figurativa è ridotta al pari degli altri permessi giornalieri con possibilità di integrazione tramite riscatto o versamenti volontari.

9.6 - Figlio di età superiore a 3 anni o parente/affine entro il 3° grado di parentela in situazione di handicap grave :

Per l'assistenza a tali soggetti il lavoratore o la lavoratrice dipendente hanno diritto a 3 giorni mensili di permesso retribuito anche frazionabile in mezza giornata. Per i figli maggiorenni o per i parenti/affini che non convivano, è necessario dimostrare che il fruitore dei permessi assiste in via continuativa e esclusiva il disabile. In caso di convivenza non deve essere presente nel nucleo familiare un altro soggetto in grado di assistere l'invalido, fatta eccezione per il caso in cui il disabile sia il figlio maggiorenne. In caso di più disabili i permessi possono essere cumulati.

La coppia di genitori subordinati può ripartirsi l'assenza (es: due giorni al madre e uno il padre).

Nel caso di contratto part-time verticale nel mese, il numero di giorni di permesso spettanti va ridotto proporzionalmente.

Il genitore o il familiare lavoratore che assiste in via continuativa e esclusiva un parente/affine handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso.

9.7 - Adozione e affido :

Si applicano le medesime disposizioni.

9.8 - Congedi retribuiti :

I genitori o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli/sorelle conviventi con un soggetto in situazione di handicap grave, riconosciuto ai sensi della legge 104/92 da almeno 5 anni, hanno diritto a un congedo retribuito, anche frazionabile in giornate, della durata massima di 2 anni da utilizzarsi durante l'intera vita lavorativa. Il limite dei 2 anni è complessivo tra tutti i beneficiari. Se i richiedenti del congedo sono genitori con figlio maggiorenne, non è necessaria la convivenza, ma solo la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

9.9 - Adozione e Affidato :

Si applicano le medesime disposizioni.

9.10 - Trattamento economico :

E' riconosciuto il 100% della retribuzione fino a un massimo di 36152 euro da rivalutare ai sensi dell'Istat a partire dal 2002.

9.11 - Contribuzione :

Contribuzione: è garantita la piena contribuzione figurativa.

9.12 - Documentazione :

Presentare apposita domanda all'ente previdenziale competente e al datore di lavoro o all'amministrazione in caso di rapporto di lavoro pubblico.

10 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE

10.1 - Requisiti :

I lavoratori dipendenti, privati e pubblici, con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere dei congedi, anche non continuativi, per la durata massima di 11 mesi in tutta la vita lavorativa al fine di:

- Completare la scuola dell'obbligo;
- Conseguire il titolo di studio di secondo grado;
- Conseguire il diploma universitario o di laurea;
- Partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro.

10.2 - Trattamento economico :

Il congedo non è retribuito e non è coperto da contribuzione, il lavoratore ha però la facoltà di fare i versamenti volontari o di riscattare tale pericolo.

Il lavoratore che usufruisce di questi periodi di congedo ha diritto al mantenimento del posto di lavoro.

11.1 - Art. 15 CCNL 14.09.00 :

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore per ogni anno e nel limite massimo del 3 % del personale in servizio. E' possibile usufruire di questi permessi per partecipare a corsi per conseguire titoli per studi universitari, post-universitari, di istruzione primaria, secondaria e riqualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il personale interessato ha diritto all'assegnazione di turni di lavoro che agevolino la frequenza e la partecipazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni straordinarie né a lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Qualora il numero delle richieste superi il 3%, per la concessione dei permessi è accordata la seguente priorità:

1. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi, se studenti universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
2. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo;
3. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni dei punti 1) e 2)

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri sopra indicati sussista ancora parità, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non hanno mai usufruito dei permessi in parola, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente dell'età.

Per la concessione dei permessi i dipendenti debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione, e al termine, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo – in mancanza delle certificazioni i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali

Note :

e' possibile prendere visione di alcuni fac-simili per usufruire dei permessi scaricandoli dal sito www.sulpm.info/sulpm/emilia-romagna

Contributo grafico : Maurizio Sellitto