

Progetto Segreterie

Ferie, permessi, assenze...

Diritti, Doveri e Procedure



Aggiornato al 31 dicembre 2014

Prefazione al quinto aggiornamento

La presente edizione, **aggiornata al 31 dicembre 2014**, è stata realizzata nell'ambito dell'iniziativa formativa intitolata "*Aggiornamento sulla normativa in materia di assenze del personale*", con il supporto dell'Ufficio Formazione di Sassari. Come per le precedenti pubblicazioni essa è il frutto della collaudata partecipazione di dirigenti, direttori amministrativi, funzionari giudiziari e funzionari NEP, i quali operano in diversi uffici giudiziari della Sardegna .

Lo scopo di questo lavoro, che è rimasto immutato negli anni, è sempre quello di rendere omogenea l'interpretazione dei vari e complessi istituti che regolano la materia, e di mettere a disposizione degli addetti alle segreterie e del personale amministrativo un "*Vademecum*" che sia, quanto più possibile, aggiornato e di facile consultazione.

La rielaborazione del testo, in alcuni punti completamente stravolto a causa delle modifiche normative e/o interpretative che sono sopravvenute, è stata realizzata grazie **alla buona volontà dei partecipanti** i quali hanno dovuto barcamenarsi, ancora una volta, tra i ridotti finanziamenti che non consentono il pagamento dell'indennità di missione ai partecipanti, provenienti da differenti località della Sardegna, e le difficoltà d'incontro dei componenti impegnati ad affrontare, sempre più, le note criticità degli uffici.

Come è avvenuto in precedenza, il lavoro di rivisitazione del *Vademecum* è stato suddiviso tra due gruppi, uno con sede a Sassari e l'altro con sede a Cagliari, i quali hanno operato, prevalentemente a distanza, comunicando tramite mail.

I suddetti gruppi, a loro volta, hanno costituito dei sottogruppi di lavoro. A ciascuno di essi sono stati quindi assegnati gli argomenti sui quali intervenire. I lavori di aggiornamento attribuiti ai sottogruppi, una volta completati, sono stati poi approvati dal gruppo di appartenenza.

Il gruppo di Sassari e quello di Cagliari hanno quindi proceduto scambiandosi tra loro gli elaborati che sono stati infine condivisi nel corso degli incontri in plenaria, con la partecipazione di tutti i componenti.

L'aggiornamento è stato realizzato dai Dirigenti Amministrativi Roberta Coni, Maria Elena Crabu, Aldo Macis, Grazia Maria Righi, Giuseppina Anna Maria

Vacca; dai Direttori Amministrativi Giovanni Nuscis, Vilia Maria Pettazzi, Paola Porrà, Paolo Serra, Fabiola Tuveri, dal Dirigente UNEP Cristina Mameli e dal funzionario UNEP Tiziana Bellè.

Ha inoltre fattivamente collaborato, a distanza, il direttore amministrativo Antonella Bulciolu la quale, per contingenti motivi lavorativi, si è trovata nella impossibilità di partecipare ai vari incontri di lavoro.

Un particolare e affettuoso ringraziamento rivolgiamo, inoltre, al direttore amministrativo Caterina Uccheddu che ha collaborato nella fase iniziale di questa quinta edizione la quale, dopo anni di preziosissima partecipazione nei gruppi di lavoro, si è trasferita in un'altra regione. Nonostante la distanza, siamo certi, che i contatti non verranno interrotti e che, ancora, ci potremo avvalere della sua esperienza e del suo contributo.

L'editing e l'inserimento degli aggiornamenti all'interno del *Vademecum* sono stati curati da Nicola Abozzi dell'Ufficio Formazione, al quale quest'Ufficio rinnova un particolare ringraziamento per il paziente e puntuale lavoro svolto.

Infine preme evidenziare che nonostante il testo originale sia stato in gran parte oggetto di rielaborazione, non si escludono refusi e incongruenze dei quali anticipatamente, ci scusiamo.

Indice

1	FERIE, FESTIVITÀ, SANTO PATRONO.....	14
1.1	DESCRIZIONE SINTETICA DELLA FATTISPECIE.....	14
1.2	FONTI NORMATIVE ED INTERPRETATIVE	14
1.3	REQUISITI PER AVERNE DIRITTO	15
1.4	MODALITÀ DI FRUIZIONE	15
1.5	ASPETTI RETRIBUTIVI E PREVIDENZIALI.....	18
1.6	FONTI NORMATIVE ED INTERPRETATIVE	19
1.7	GIORNATE DI RIPOSO AGGIUNTIVE (FESTIVITÀ SOPPRESSE).....	19
1.8	FESTIVITÀ E SANTO PATRONO	20
1.9	APPLICABILITÀ NEL PART-TIME E PER IL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO (7 MESI)	21
1.10	COMPATIBILITÀ E/O CUMULABILITÀ CON ALTRI ISTITUTI.....	23
1.11	CASISTICA	24
1.12	MODULISTICA	26
2	PERMESSI RETRIBUITI	27
2.1	PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 18 CCNL MINISTERI 1994/1997 COMMI 1, 2, 3, 4 E 5.....	27
2.1.1	<i>PARTECIPAZIONE A CONCORSI OD ESAMI</i>	27
2.1.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	27
2.1.1.2	Fonti normative ed interpretative.....	27
2.1.1.3	Requisiti per averne diritto	27
2.1.1.4	Modalità di fruizione	28
2.1.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	28
2.1.1.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato.....	28
2.1.1.7	Documentazione	28
2.1.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	29
2.1.1.9	Modulistica	29
2.1.2	<i>LUTTI</i>	29
2.1.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	29
2.1.2.2	Fonti normative ed interpretative.....	29
2.1.2.3	Requisiti per averne diritto	30
2.1.2.4	Modalità di fruizione	30
2.1.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	31
2.1.2.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato.....	31
2.1.2.7	Documentazione	31
2.1.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	32
2.1.2.9	Casistica	32
2.1.2.10	Modulistica	32
2.1.3	<i>PARTICOLARI MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI</i>	32
2.1.3.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	32
2.1.3.2	Fonti normative ed interpretative.....	32
2.1.3.3	Requisiti per averne diritto	33
2.1.3.4	Modalità di fruizione	34
2.1.3.5	Aspetti retributivi e previdenziali	34
2.1.3.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato.....	34
2.1.3.7	Documentazione	35
2.1.3.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	35
2.1.3.9	Casistica	36
2.1.3.10	Modulistica	37
2.1.4	<i>MATRIMONIO</i>	37
2.1.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	37
2.1.4.2	Fonti normative ed interpretative.....	37
2.1.4.3	Requisiti per averne diritto	38
2.1.4.4	Modalità di fruizione	38
2.1.4.5	Aspetti retributivi e previdenziali	38
2.1.4.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato.....	38

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

2.1.4.7	Documentazione	38
2.1.4.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	39
2.1.4.9	Casistica	39
2.1.4.10	Modulistica	39
2.2	PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 18 CCNL 1994/1997 - COMMA 9	39
2.2.1	<i>PERMESSI PER DONAZIONE DI SANGUE E DI EMOCOMPONENTI</i>	39
2.2.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	39
2.2.1.2	Fonti normative ed interpretative.....	39
2.2.1.3	Requisiti per averne diritto	40
2.2.1.4	Modalità di fruizione	40
2.2.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	41
2.2.1.6	Applicabilità nel part-time.....	41
2.2.1.7	Documentazione	41
2.2.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	41
2.2.1.9	Casistica	41
2.2.1.10	Modulistica	42
2.2.2	<i>PERMESSI PER DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO</i>	42
2.2.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	42
2.2.2.2	Fonti normative ed interpretative.....	42
2.2.2.3	Requisiti per averne diritto	42
2.2.2.4	Modalità di fruizione	42
2.2.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	43
2.2.2.6	Applicabilità nel part-time.....	43
2.2.2.7	Documentazione	43
2.2.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	43
2.2.2.9	Modulistica.....	43
2.2.3	<i>PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI PREVISTI DALL'ART. 4 COMMA 1, L. 53/2000</i>	43
2.2.4	<i>PERMESSI RETRIBUITI, PER L'EFFETTUAZIONE DI ESAMI PRENATALI</i>	44
2.2.5	<i>PERMESSI PER L'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE PRESSO ENTI LOCALI</i>	44
2.2.5.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	44
2.2.5.2	Fonti normative ed interpretative.....	45
2.2.5.3	Requisiti per averne diritto	45
2.2.5.4	Modalità di fruizione	45
2.2.5.5	Aspetti retributivi e previdenziali	46
2.2.5.6	Applicabilità nel part-time.....	46
2.2.5.7	Documentazione	46
2.2.5.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	46
2.2.5.9	Modulistica.....	47
2.2.6	<i>PERMESSI CONNESSI ALLO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI ELETTORALI</i>	47
2.2.6.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	47
2.2.6.2	Fonti normative ed interpretative.....	47
2.2.6.3	Requisiti per averne diritto	48
2.2.6.4	Modalità di fruizione	48
2.2.6.5	Aspetti retributivi e previdenziali	48
2.2.6.6	Applicabilità nel part-time.....	48
2.2.6.7	Documentazione	48
2.2.6.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	49
2.2.6.9	Modulistica.....	49
2.2.7	<i>PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SEDUTE DI COMMISSIONI TRIBUTARIE</i>	49
2.2.7.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	49
2.2.7.2	Fonti normative ed interpretative.....	49
2.2.7.3	Requisiti per averne diritto	50
2.2.7.4	Modalità di fruizione	50
2.2.7.5	Aspetti retributivi e previdenziali	50
2.2.7.6	Applicabilità nel part-time.....	50
2.2.7.7	Documentazione	50
2.2.7.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	51
2.2.7.9	Modulistica.....	51
2.2.7.10	Casistica.....	51

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

2.2.8	PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO DI PROTEZIONE CIVILE	51
2.2.8.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	51
2.2.8.2	Fonti normative ed interpretative.....	51
2.2.8.3	Requisiti per averne diritto.....	51
2.2.8.4	Modalità di fruizione	52
2.2.8.5	Aspetti retributivi e previdenziali	53
2.2.8.6	Applicabilità nel part-time.....	53
2.2.8.7	Documentazione	53
2.2.8.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	54
2.2.8.9	Modulistica.....	54
2.2.9	PERMESSI PER ESERCIZIO FUNZIONI DI CONSIGLIERA/E DI PARITA'	54
2.2.9.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	54
2.2.9.2	Fonti normative ed interpretative.....	54
2.2.9.3	Requisiti per averne diritto.....	54
2.2.9.4	Modalità di fruizione	55
2.2.9.5	Aspetti retributivi e previdenziali	55
2.2.9.6	Applicabilità nel part-time.....	56
2.2.9.7	Documentazione	56
2.2.9.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	56
2.2.9.9	Modulistica.....	56
2.3	PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO	57
2.3.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	57
2.3.1.2	Fonti normative ed interpretative.....	57
2.3.1.3	Requisiti per averne diritto.....	58
2.3.1.4	Modalità di fruizione	58
2.3.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	61
2.3.1.6	Documentazione	61
2.3.1.7	Applicabilità nel part-time.....	62
2.3.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	62
2.3.1.9	Casistica	62
2.3.1.10	Modulistica	64
2.4	PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI: ART. 9, COMMA 1, CCNL INTEGRATIVO 200165	
2.4.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	65
2.4.1.2	Fonti normative ed interpretative.....	65
2.4.1.3	Requisiti per averne diritto.....	66
2.4.1.4	Modalità di fruizione	66
2.4.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	67
2.4.1.6	Applicabilità nel part-time.....	67
2.4.1.7	Documentazione	67
2.4.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	68
2.4.1.9	Modulistica.....	68
2.5	PERMESSI AI LAVORATORI CHE DEVONO SOTTOPORSI A PROGETTI TERAPEUTICI DI RECUPERO O RIABILITAZIONE (ARTT. 11 E 12 CCNL INTEGRATIVO 2001)	69
2.5.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	69
2.5.1.2	Fonti normative ed interpretative.....	69
2.5.1.3	Requisiti per averne diritto.....	70
2.5.1.4	Modalità di fruizione	70
2.5.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	70
2.5.1.6	Applicabilità nel part-time.....	71
2.5.1.7	Documentazione.....	71
2.5.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti.....	72
2.5.1.9	Modulistica.....	72
3	MALATTIA	73
3.1	ASSENZA PER MALATTIA	73
3.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie	73
3.1.2	Fonti normative ed interpretative	73
3.1.3	Requisiti per averne diritto	75
3.1.4	Modalità di fruizione	76

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

3.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	78
3.1.6	Documentazione	81
3.1.7	Applicabilità nel part-time	83
3.1.8	Periodo di conservazione del posto di lavoro	84
3.1.9	Trattamento economico	84
3.1.10	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	86
3.1.10.2	Malattia - Ferie	87
3.1.10.3	Malattia - Aspettativa	87
3.1.11	Casistica	87
3.1.12	Modulistica	90
3.2	GRAVI PATOLOGIE E TERAPIE SALVAVITA.....	91
3.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie	91
3.2.2	Fonti normative ed interpretative	91
3.2.3	Requisiti per averne diritto	91
3.2.4	Modalità di fruizione	93
3.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	93
3.2.6	Applicabilità nel part-time	94
3.2.7	Documentazione	94
3.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	94
3.2.9	Modulistica:	95
3.3	INFORTUNIO SUL LAVORO	95
3.3.1	Descrizione sintetica della fattispecie	95
3.3.2	Fonti normative ed interpretative	95
3.3.3	Requisiti per averne diritto	96
3.3.4	Modalità di fruizione	97
3.3.5	Aspetti retributivi e previdenziali	98
3.3.5.1	Trattamento Economico	98
3.3.5.2	Il periodo di compporto	98
3.3.6	Documentazione	98
3.3.7	Casistica	99
3.4	MALATTIA PER CAUSA DI SERVIZIO	99
3.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie	99
3.4.2	Fonti normative ed interpretative	100
3.4.3	Requisiti per averne diritto	100
3.4.4	Aspetti retributivi e previdenziali	101
3.4.5	Documentazione	101
3.4.6	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	103
3.5	MUTILATI E INVALIDI CIVILI	104
3.5.1	Descrizione sintetica della fattispecie	104
3.5.2	Fonti normative ed interpretative	104
3.5.3	Requisiti per averne diritto	104
3.5.4	Modalità di fruizione	104
3.5.5	Aspetti retributivi e previdenziali	105
3.5.6	Documentazione	105
3.5.7	Modulistica	105
4	TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO....	106
4.1	4.1 DIRITTO DI ASSEMBLEA	106
4.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie	106
4.1.2	Fonti normative ed interpretative	106
4.1.3	Requisiti per averne diritto	107
4.1.4	Modalità di fruizione	108
4.1.5	Documentazione	109
4.2	PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PREVISTI DALL' ART. 10 CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998	110
4.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie	110
4.2.2	Fonti normative ed interpretative	110
4.2.3	Requisiti per averne diritto	111
4.2.4	Modalità di fruizione	114
4.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	114
4.2.6	Documentazione	114
4.2.7	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	115

4.3	PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PREVISTI DALL' ART. 11 CCNQ 1998 PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI.....	116
4.3.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	116
4.3.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	116
4.3.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	117
4.3.4	<i>Modalità di fruizione</i>	117
4.3.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	118
4.3.6	<i>Documentazione</i>	118
4.3.7	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	118
4.4	PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	118
4.4.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	118
4.4.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	119
4.4.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	119
4.4.4	<i>Aspetti retributivi e previdenziali e cumulabilità con altri istituti</i>	119
4.4.5	<i>Modalità di fruizione</i>	120
4.4.6	<i>Documentazione</i>	120
4.5	DISTACCO SINDACALE	120
4.5.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	120
4.5.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	120
4.5.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	121
4.5.4	<i>Modalità di fruizione</i>	122
4.5.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	122
4.5.6	<i>Applicabilità nel part-time</i>	123
4.5.7	<i>Documentazione</i>	123
4.5.8	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	124
4.6	ASPETTATIVA SINDACALE.....	124
4.7	PERMESSI SPETTANTI AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	124
4.7.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	124
4.7.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	125
4.7.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	125
4.7.4	<i>Modalità di fruizione</i>	125
4.7.5	<i>Modulistica</i>	126
5	TUTELA DELLA GENITORIALITÀ.....	127
5.1	CONTROLLI PRENATALI	127
5.1.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	127
5.1.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	128
5.1.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	128
5.1.4	<i>Modalità di fruizione</i>	128
5.1.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	128
5.1.6	<i>Applicabilità nel part-time/tempo determinato</i>	128
5.1.7	<i>Documentazione</i>	128
5.1.8	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	129
5.1.9	<i>Modulistica</i>	129
5.2	INTERDIZIONE DAL LAVORO (ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ)	129
5.2.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	129
5.2.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	129
5.2.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	130
5.2.4	<i>Modalità di fruizione – Documentazione</i>	130
5.2.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	131
5.2.6	<i>Applicabilità nel part-time/tempo determinato</i>	131
5.2.7	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	131
5.2.8	<i>Modulistica</i>	131
5.3	INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA	132
5.3.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	132
5.3.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	132
5.3.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	133
5.3.4	<i>Modalità di fruizione</i>	133
5.3.5	<i>Rientro anticipato in servizio</i>	133
5.3.6	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	133
5.3.7	<i>Applicabilità nel part-time/tempo determinato</i>	134

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

5.3.8	Documentazione	134
5.3.9	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	134
5.3.10	Modulistica	134
5.4	CONGEDO DI MATERNITÀ	134
5.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie	134
5.4.2	Fonti normative ed interpretative	134
5.4.3	Requisiti per averne diritto	135
5.4.4	Modalità di fruizione	135
5.4.5	Flessibilità del congedo di maternità	135
5.4.6	Rientro anticipato in servizio	136
5.4.7	Aspetti retributivi e previdenziali	136
5.4.8	Applicabilità nel part-time/tempo determinato	137
5.4.9	Documentazione	137
5.4.10	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	137
5.4.11	Casistica	137
5.4.12	Modulistica	138
5.5	CONGEDO DI PATERNITÀ	139
5.5.1	Descrizione sintetica della fattispecie	139
5.5.2	Fonti normative ed interpretative	139
5.5.3	Requisiti per averne diritto	139
5.5.4	Modalità di fruizione	139
5.5.5	Aspetti retributivi e previdenziali	140
5.5.6	Applicabilità nel part-time/ tempo determinato	140
5.5.7	Documentazione	140
5.5.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	141
5.5.9	Modulistica	141
5.6	RIPOSI GIORNALIERI	141
5.6.1	Descrizione sintetica della fattispecie	141
5.6.2	Fonti normative ed interpretative	141
5.6.3	Requisiti per averne diritto	142
5.6.4	Modalità di fruizione	142
5.6.5	Aspetti retributivi e previdenziali	143
5.6.6	Applicabilità nel part-time/tempo determinato	143
5.6.7	Documentazione	143
5.6.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	144
5.6.9	Modulistica	144
5.7	I CONGEDI PARENTALI	144
5.7.1	Descrizione sintetica della fattispecie	144
5.7.2	Fonti normative ed interpretative	144
5.7.3	Requisiti per averne diritto	146
5.7.4	Modalità di fruizione	146
5.7.5	Aspetti retributivi e previdenziali	147
5.7.6	Applicabilità nel part - time / tempo determinato	149
5.7.7	Documentazione	149
5.7.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	149
5.7.9	Casistica	150
5.7.10	Modulistica	152
5.8	RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON DISABILITA' GRAVE	153
5.9	MALATTIA DEL BAMBINO	153
5.9.1	Descrizione sintetica della fattispecie	153
5.9.2	Fonti normative ed interpretative	153
5.9.3	Requisiti per averne diritto	154
5.9.4	Modalità di fruizione	154
5.9.5	Aspetti retributivi - previdenziali - ferie	155
5.9.6	Applicabilità nel part-time/tempo determinato	156
5.9.7	Documentazione	156
5.9.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	158
5.9.9	Casistica	158
5.9.10	Modulistica	159
5.10	ADOZIONE E AFFIDAMENTO	159
5.10.1	Congedo di Maternità	159

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

5.10.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	159
5.10.1.2	Fonti normative ed interpretative	159
5.10.1.3	Requisiti per averne diritto	160
5.10.1.4	Modalità di fruizione	160
5.10.1.5	Aspetti retributivi - previdenziali - ferie	162
5.10.1.6	Applicabilità nel part-time	162
5.10.1.7	Documentazione	162
5.10.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	163
5.10.1.9	Modulistica	163
5.10.2	<i>Congedo di Paternità</i>	163
5.10.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	163
5.10.2.2	Fonti normative ed interpretative	164
5.10.2.3	Requisiti per averne diritto	164
5.10.2.4	Modalità di fruizione	165
5.10.2.5	Aspetti retributivi - previdenziali - ferie	165
5.10.2.6	Applicabilità nel part-time	165
5.10.2.7	Documentazione	166
5.10.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	166
5.10.2.9	Modulistica	167
5.10.3	<i>RIPOSI GIORNALIERI</i>	167
5.10.3.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	167
5.10.3.2	Fonti normative ed interpretative	167
5.10.3.3	Requisiti per averne diritto	167
5.10.3.4	Modalità di fruizione	168
5.10.3.5	Aspetti retributivi e previdenziali	168
5.10.3.6	Applicabilità nel part-time/tempo determinato.....	168
5.10.3.7	Documentazione	169
5.10.3.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	169
5.10.3.9	Modulistica	169
5.10.4	<i>Congedo Parentale</i>	169
5.10.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	169
5.10.4.2	Fonti normative ed interpretative	169
5.10.4.3	Requisiti per averne diritto	170
5.10.4.4	Modalità di fruizione	170
5.10.4.5	Aspetti retributivi e previdenziali	170
5.10.4.6	Applicabilità nel part-time / tempo determinato.....	171
5.10.4.7	Documentazione	171
5.10.4.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	172
5.10.4.10	Modulistica	172
5.10.5	<i>Congedi per malattia del figlio</i>	172
5.10.5.1	Descrizione sintetica della fattispecie.....	172
5.10.5.2	Fonti normative ed interpretative	172
5.10.5.3	Requisiti per averne diritto	173
5.10.5.4	Modalità di fruizione	173
5.10.5.5	Aspetti retributivi e previdenziali	173
5.10.5.6	Applicabilità nel part-time/tempo determinato.....	174
5.10.5.7	Documentazione	174
5.10.5.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	174
5.10.5.9	Modulistica	174
5.10.6	<i>PERMESSI AI GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI DI MINORENNE, DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ</i>	175
6	ASSENZE E BENEFICI PREVISTI PER I LAVORATORI DISABILI IN STATO DI GRAVITÀ O PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITÀ	176
6.1	PERMESSI AL LAVORATORE DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ	176
6.1.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	176
6.1.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	176
6.1.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	178
6.1.4	<i>Modalità di fruizione</i>	178
6.1.5	<i>Rivedibilità del giudizio medico legale</i>	180

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

6.1.1	Concessione provvisoria del permesso	181
6.1.2	Aspetti retributivi e previdenziali	182
6.1.3	Applicabilità nel part-time	182
6.1.4	Documentazione	182
6.1.5	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	184
6.1.6	Casistica	184
6.1.7	Modulistica	185
6.2	PERMESSI AI GENITORI DI MINORENNE, DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ	186
6.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie	186
6.2.2	Fonti normative ed interpretative	186
6.2.3	Requisiti per averne diritto	187
6.2.4	Modalità di fruizione	187
6.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	190
6.2.6	Applicabilità nel part-time	190
6.2.7	Documentazione	191
6.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	192
6.2.9	Casistica	193
6.2.10	Concessione provvisoria del permesso	194
6.2.11	Modulistica	194
6.3	PERMESSI AI GENITORI, AI PARENTI O AFFINI, AL CONIUGE DI MAGGIORENNE DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ	194
6.3.1	Descrizione sintetica della fattispecie	194
6.3.2	Fonti normative ed interpretative	195
6.3.3	Requisiti per averne diritto	196
6.3.4	Modalità di fruizione	198
6.3.5	Aspetti retributivi e previdenziali	199
6.3.6	Applicabilità nel part-time	199
6.3.7	Documentazione	199
6.3.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	201
6.3.9	Casistica	201
6.3.10	Concessione provvisoria del permesso	202
6.3.11	Modulistica	202
6.4	CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO SINO A 2 ANNI	203
6.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie	203
6.4.2	Fonti normative ed interpretative	203
6.4.3	Requisiti per averne diritto	204
6.4.4	Modalità di fruizione	207
6.4.5	Aspetti retributivi e previdenziali	208
6.4.6	Applicabilità nel part-time	209
6.4.7	Documentazione	209
6.4.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	212
6.4.9	Casistica	213
6.4.10	Modulistica	213
7	ASPETTATIVE	215
7.1	ASPETTATIVE PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA	215
7.1.1	Descrizione sintetica della fattispecie	215
7.1.2	Fonti normative e interpretative	215
7.1.3	Requisiti per averne diritto	216
7.1.4	Modalità di fruizione	216
7.1.5	Aspetti retributivi e previdenziali	217
7.1.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	218
7.1.7	Documentazione	218
7.1.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	218
7.1.9	Modulistica	219
7.2	ASPETTATIVA PER PASSAGGIO ALLA STESSA O AD ALTRA AMMINISTRAZIONE A SEGUITO DI VINCITA DI PUBBLICO CONCORSO	219
7.2.1	Descrizione sintetica della fattispecie	219
7.2.2	Fonti normative ed interpretative	219
7.2.3	Requisiti per averne diritto	220
7.2.4	Modalità di fruizione	220

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

7.2.5	Aspetti retributivi e previdenziali	220
7.2.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	221
7.2.7	Documentazione	221
7.2.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	221
7.2.9	Modulistica	221
7.3	ASPETTATIVA A SEGUITO DI ASSUNZIONE PRESSO LA STESSA O ALTRA AMMINISTRAZIONE O IN ORGANISMI DELLA C.E. CON RAPPORTO DI LAVORO O INCARICO A TEMPO DETERMINATO	221
7.3.1	Descrizione sintetica della fattispecie	221
7.3.2	Fonti normative ed interpretative	222
7.3.3	Requisiti per averne diritto	222
7.3.4	Modalità di fruizione	222
7.3.5	Aspetti retributivi e previdenziali	222
7.3.6	Applicazione nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	222
7.3.7	Documentazione	223
7.3.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	223
7.3.9	Modulistica	223
7.4	ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA	223
7.4.1	Descrizione sintetica della fattispecie	223
7.4.2	Fonti normative ed interpretative	223
7.4.3	Requisiti per averne diritto	224
7.4.4	Modalità di fruizione	225
7.4.5	Aspetti retributivi e previdenziali	226
7.4.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	226
7.4.7	Documentazione	226
7.4.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	227
7.4.9	Modulistica	227
7.5	ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE.....	228
7.5.1	Descrizione sintetica della fattispecie	228
7.5.2	Fonti normative ed interpretative	228
7.5.3	Requisiti per averne diritto	229
7.5.4	Modalità di fruizione	230
7.5.5	Aspetti retributivi e previdenziali	230
7.5.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	231
7.5.7	Documentazione	232
7.5.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	232
7.5.9	Modulistica	232
7.6	ASPETTATIVA PER LA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO.....	232
7.6.1	Descrizione sintetica della fattispecie	232
7.6.2	Fonti normative ed interpretative	233
7.6.3	Requisiti per averne diritto	233
7.6.4	Modalità di fruizione	234
7.6.5	Aspetti retributivi e previdenziali	234
7.6.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	235
7.6.7	Documentazione	235
7.6.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	236
7.6.9	Modulistica	236
7.7	ASPETTATIVA SINDACALE.....	237
7.7.1	Descrizione sintetica della fattispecie	237
7.7.2	Fonti normative ed interpretative	237
7.7.3	Requisiti per averne diritto	237
7.7.4	Modalità di fruizione	238
7.7.5	Aspetti retributivi e previdenziali	238
7.7.6	Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato	239
7.7.7	Documentazione	239
7.7.8	Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti	239
7.8	ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO: DOTTORATO DI RICERCA - BORSE DI STUDIO	240
7.8.1	Descrizione sintetica della fattispecie	240
7.8.2	Fonti normative ed interpretative	240
7.8.3	Requisiti per averne diritto	240
7.8.4	Modalità di fruizione	241

7.8.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	241
7.8.6	<i>Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato</i>	241
7.8.7	<i>Documentazione</i>	242
7.8.8	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	242
7.8.9	<i>Modulistica</i>	242
7.9	ASPETTATIVA PER IL RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO	242
7.9.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	242
7.9.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	242
7.9.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	243
7.9.4	<i>Modalità di fruizione</i>	243
7.9.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	244
7.9.6	<i>Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato</i>	244
7.9.7	<i>Documentazione</i>	244
7.9.8	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	244
7.9.9	<i>Modulistica</i>	245
7.10	CONGEDO PER DOCUMENTATI MOTIVI DI STUDIO E DI FORMAZIONE	245
7.10.1	<i>Descrizione sintetica della fattispecie</i>	245
7.10.2	<i>Fonti normative ed interpretative</i>	245
7.10.3	<i>Requisiti per averne diritto</i>	245
7.10.4	<i>Modalità di fruizione</i>	246
7.10.5	<i>Aspetti retributivi e previdenziali</i>	247
7.10.6	<i>Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato</i>	247
7.10.7	<i>Documentazione</i>	247
7.10.8	<i>Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti</i>	248
7.10.9	<i>Modulistica</i>	248
Glossario	249

1 FERIE, FESTIVITÀ, SANTO PATRONO

1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore, non monetizzabile, costituzionalmente garantito, al godimento di un periodo di riposo retribuito, destinato al recupero psicofisico delle energie¹.

In aggiunta alle ferie sono riconosciute quattro giornate di riposo, cosiddette "festività sopresse"².

Sono giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dipendente presta servizio³.

1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 2109 c.c.;
- Legge n. 260/1949 integrato da Legge n. 90/1954;
- Art. 1, Legge n. 937/1977;
- Art. 47 D. Lgs. 151/2001;
- Art. 5, co. 8 D.L. n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012.

Fonti contrattuali:

- Artt. 16, 17, 19 e 21, CCNL 1995;
- Art. 2 allegato A, CCNI 22/10/1997;
- Art. 34 Disp. Particolari CCNL del 16/02/1999.

Circolari e Note:

- Nota M.G. n. 1646/S/Nig/4331 del 14/09/1995;
- Nota ARAN n. 2350 del 26/06/1995;
- Nota M.G. n. 4517/C/Cm del 02/06/1996 - Ferie annuali;
- Nota M.G. n. 1646/S/Cent/5663 del 10/10/1996;
- Circolare M.G. n. 1646-1810/5/IPP/6839 del 29/11/1996;

¹ Art. 16, CCNL 1995.

² Art. 1, Legge 937/1977.

³ Art. 17, CCNL 1995.

- Nota M.G. n. 1810/2723 del 12/05/1999;
- Nota M.G. n. 63076/6820/MA/SDM del 21/03/2001;
- Nota M.G. n. 4446 /CD/ 842 del 28/05/2003 ed allegata;
- Circolare Presidenza Cons. Min. n. 1772/10/G.P. del 31/03/2003;
- Nota M.G. prot. 116/1/10254/AM/Gm/I del 16/04/2004;
- Nota M.G. n. 115/1/10392 del 07/07/2004;
- Nota M.G. n. 116/1/10095/AM/GM/I Dir. Gen. Pers. del 03/03/2005;
- Circolare DFP n. 0032937 P-4.17.1.7.5 del 6.8.2012;
- Circolare DFP n. 40033 P-4.17.1.7.5 dell'8.10.2012.

1.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore neo assunto con articolazione di orario su 6 giorni lavorativi ha diritto, in ogni anno di servizio, a 30 giorni di ferie, comprensive delle 2 giornate previste dalla L. 937/1977⁴.

Il lavoratore neo assunto con articolazione di orario su 5 giorni lavorativi ha diritto, in ogni anno di servizio, a 26 giorni di ferie, comprensive delle 2 giornate previste dalla L. 937/1977⁵.

Dopo 3 anni di servizio al lavoratore spettano, in entrambi i casi, altri 2 giorni di ferie⁶.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi del servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero, pertanto fa maturare la relativa quota parte di ferie⁷.

Successivamente al primo anno di servizio le ferie possono essere godute anche se non sono ancora state maturate.

1.4 Modalità di fruizione

Il diritto del lavoratore alla fruizione delle ferie deve essere temperato con l'esigenza dell'amministrazione di garantire lo svolgimento del servizio pubblico cui è preposta.

⁴ Art. 16, comma 3, CCNL 1995.

⁵ Art. 16, comma 5, CCNL 1995.

⁶ Art. 16, comma 4, CCNL 1995.

⁷ Art. 16, comma 7, CCNL 1995.

Le regole contrattuali che disciplinano la materia sono tutte finalizzate alla realizzazione di tale equilibrio di interessi.

È prassi degli uffici, nel programmare il periodo feriale, chiedere ai lavoratori la fruizione di 2 o 3 settimane di ferie, talvolta anche continuative, durante il periodo di sospensione dei termini processuali (1 agosto/15 settembre) ed in genere nel periodo estivo.

Alla luce della consolidata giurisprudenza lavoristica⁸, tale consuetudine è da ritenersi non solo legittima, ma anche doverosa nell'interesse del buon andamento dell'amministrazione, tenuto conto anche del fatto che la Pubblica Amministrazione, nell'assumere gli atti di gestione interni agli uffici, agisce con i poteri del privato datore di lavoro.

Di norma le ferie devono essere fruito entro ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

È pertanto onere dell'amministrazione provvedere alla programmazione delle ferie.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'amministrazione deve consentire al dipendente il frazionamento delle ferie.

In ogni caso, al dipendente che ne faccia richiesta deve essere assicurato il godimento continuativo di almeno 2 settimane di ferie nel periodo 1 giugno/30 settembre.

Sono previste 2 ipotesi di slittamento delle ferie all'anno successivo, l'una nell'interesse dell'amministrazione, l'altra nell'interesse del lavoratore:

- l'amministrazione, in caso di indifferibili esigenze di servizio, può rinviare il godimento delle ferie sino al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione⁹;
- il lavoratore, in caso di motivate esigenze personali, può chiedere il differimento delle ferie sino al 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento; esso sarà accordato se compatibile con le esigenze di servizio. In caso di impedimento a godere delle ferie così prorogate a

⁸ Tra le numerose sentenze in materia vedi Cass. sentenze 13980 del 13/06/2000; 2569 del 22/11/2000 e S.U.14020 del 08/06/2001; vedi anche la risposta a quesito nota del M.G. n. 116/1/AM/n. 233 dell'08/08/2005.

⁹ Art. 16, comma 12, CCNL 1995.

causa di malattia del lavoratore, esse possono essere godute in periodi successivi, da concordarsi con l'amministrazione, ma comunque entro l'anno¹⁰.

In ogni caso, poiché le ferie non sono riducibili per assenze e malattie per infortunio, anche se esse si siano protratte per l'intero anno solare, in questa ipotesi il godimento delle ferie potrà essere preso successivamente in periodi concordati con l'amministrazione¹¹.

Qualora le ferie in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Ha pure diritto al rimborso delle eventuali spese anticipate per il periodo non goduto.

Le ferie sono sospese in caso di malattia debitamente documentata che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratte per più di 3 giorni¹².

L'effetto sospensivo della malattia sulle ferie decorre dall'inizio dell'evento morboso.

È onere del lavoratore dare tempestiva comunicazione dell'evento all'amministrazione, in modo che questa possa disporre gli accertamenti necessari a convalidare l'assenza per malattia (si rinvia a quanto detto in argomento al sottoparagrafo 3.1.4).

Per il caso in cui il lavoratore si ammali durante il soggiorno all'estero vedi sottoparagrafo 3.1.9.4.

Al termine della malattia non si ha una ripresa automatica delle ferie, il cui godimento, viceversa, dovrà essere nuovamente concordato con l'amministrazione; pertanto se l'amministrazione non accorda un immediato nuovo periodo di ferie, il lavoratore dovrà presentarsi in servizio.

A richiesta del lavoratore, le ferie possono essere interrotte per malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero per il periodo in cui il genitore usufruisce del congedo previsto dall'articolo 47 commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001¹³ (si rinvia al sottoparagrafo 5.9.4 relativo alle modalità di fruizione di tale congedo).

¹⁰ Art. 16, comma 13, CCNL 1995 come integrato dall'art 34 CCNL 1998/2001.

¹¹ Art. 16, comma 15, CCNL 1995.

¹² Art. 16, comma 14, CCNL 1995.

¹³ Art. 47, comma 4, D.Lgs. 151/2001.

Al fine di evitare la maturazione del periodo di comporto il lavoratore può chiedere che la malattia venga imputata a ferie (vedi più compiutamente a riguardo il sottoparagrafo 3.1.9.7 relativo alla malattia).

1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Durante il periodo di ferie, al lavoratore spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte in 12 mensilità¹⁴.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e non può essere sostituito con attribuzioni economiche¹⁵.

Le ferie, comprese le festività soppresse, sono obbligatoriamente fruitive secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi¹⁶.

Il dispositivo trova però alcune deroghe nel caso in cui le vicende estintive del rapporto di lavoro siano dovute ad eventi del tutto indipendenti dalla volontà del lavoratore o dalla capacità organizzativa e di controllo del Dirigente Amministrativo / Capo dell'Ufficio (decesso, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta).

La deroga di cui sopra, inoltre, trova attuazione anche nell'ipotesi in cui il dipendente non abbia potuto fruire delle ferie maturate a causa di assenza dal servizio antecedente la cessazione del rapporto di lavoro (malattia, congedo obbligatorio per maternità, aspettative a vario titolo)¹⁷.

Il divieto di monetizzazione opera in relazione a tutti i casi in cui vengono in considerazione vicende estintive del rapporto di lavoro alle quali il dipendente, in qualche modo, concorre attivamente mediante il compimento di atti (es. dimissioni) oppure con propri comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto.

¹⁴ Art. 16, comma 1, CCNL sottoscritto il 16/05/1995.

¹⁵ Giurisprudenza costante, vedi tra le ultime Cass. Civ sent. n. 15776 del 14/05/2002.

¹⁶ Art. 5, co. 8 D.L. n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012

¹⁷ Circolari DFP n. 0032937 P-4.17.1.7.5 del 6.8.2012 e n. 40033 P-4.17.1.7.5 dell'8.10.2012;

1.6 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 2109 c.c.;
- Legge n. 260/1949 integrato da Legge n. 90/1954;
- Art. 1, Legge n. 937/1977;
- Art. 47 D. Lgs. 151/2001.
- Art. 5, co. 8 D.L. n. 95/2012

Fonti contrattuali:

Artt. 16, 17, 19 e 21, CCNL 1995;

Art. 2 allegato A, CCNI 22/10/1997;

- Art. 34 Disp. Particolari CCNL del 16/02/1999.

Circolari e Note:

- Nota M.G. n. 1646/S/Nig/4331 del 14/09/1995;
- Nota ARAN n. 2350 del 26/06/1995;
- Nota M.G. n. 4517/C/Cm del 02/06/1996 - Ferie annuali;
- Nota M.G. n. 1646/S/Cent/5663 del 10/10/1996;
- Circolare M.G. n. 1646-1810/5/IPP/6839 del 29/11/1996;
- Nota M.G. n. 1810/2723 del 12/05/1999;
- Nota M.G. n. 63076/6820/MA/SDM del 21/03/2001;
- Nota M.G. n. 4446 /CD/ 842 del 28/05/2003 ed allegata;
- Circolare Presidenza Cons. Min. n. 1772/10/G.P. del 31/03/2003;
- Nota M.G. prot. 116/1/10254/AM/Gm/I del 16/04/2004;
- Nota M.G. n. 115/1/10392 del 07/07/2004;
- Nota M.G. n. 116/1/10095/AM/GM/I Dir. Gen. Pers. del 03/03/2005.
- Circolare DFP n. 0032937 P-4.17.1.7.5 del 6.8.2012
- Circolare DFP n. 40033 P-4.17.1.7.5 dell'8.10.2012;

1.7 Giornate di riposo aggiuntive (festività soppresse)

Ai lavoratori spettano, in aggiunta alle ferie, 4 giorni di riposo previsti dall'art. 1 comma 1 lett. b) L. 937/1977, così dette festività soppresse.

Esse maturano proporzionalmente al servizio prestato.

Per prassi consolidata degli uffici, successivamente al primo anno di servizio, il godimento di tali giornate viene consentito anche se esse non sono ancora maturate, in proporzione alla durata del servizio ancora da svolgersi.

Tali giornate devono essere godute nell'anno di riferimento, altrimenti si perdono.

La loro fruizione può essere denegata solo per esigenze strettamente connesse alla funzionalità dei servizi, in tal caso esse sono forfetariamente compensate con euro 4,39 giornalieri lordi¹⁸.

Considerato il carattere irrisorio del compenso a fronte del sacrificio del lavoratore costretto a perdere delle giornate di riposo previste dalla legge, nonché il rischio di perderne il diritto decorso l'anno di riferimento, per costante interpretazione gli uffici non denegano mai il godimento delle festività soppresse, fatti salvi i casi a carattere eccezionale in cui l'Ufficio non possa ricorrere a nessun'altra modalità organizzativa per garantire lo svolgimento dei servizi.

Per il resto la disciplina è la medesima di quella prevista per le ferie.

1.8 Festività e Santo Patrono

Sono giorni festivi¹⁹:

- le domeniche;
- gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili²⁰;
- il giorno del Santo Patrono nella località in cui il dipendente presta servizio.

Il riposo settimanale cade normalmente la domenica; i lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica, hanno diritto di fruire, a richiesta, della giornata di riposo il sabato, anziché la domenica. Le ore non prestate il sabato sono recuperabili la domenica o in altri giorni lavorativi.

Le giornate di festività nazionale coincidenti con la domenica o altro giorno festivo, compreso il Santo Patrono non sono recuperabili dal lavoratore dipendente della Pubblica Amministrazione. Al medesimo per tali giornate non

¹⁸ Art. 1, comma 4, L. 937/1977.

¹⁹ Art. 17, comma 1, CCNL sottoscritto il 16/05/1995.

²⁰ L'elencazione dei giorni festivi è contenuta nella L. 260/1949.

competete la corresponsione del compenso aggiuntivo previsto per i lavoratori del settore privato ²¹.

Il lavoratore ha diritto di godere delle festività del Santo Patrono nel giorno in cui si verifica la ricorrenza.

Tuttavia, non potendosi adottare la chiusura totale dell'ufficio, è necessario provvedere alla costituzione di un presidio per il compimento degli atti urgenti ed il disbrigo delle emergenze²². Le unità di personale presente in ufficio differiranno il godimento della festività ad altro giorno della settimana²³ e non oltre l'anno solare in corso²⁴.

Il Ministero, con la risposta a quesito citata in nota²⁵, ha esplicitato che la mancata fruizione della festività del Santo Patrono da parte del dipendente che sia già continuativamente assente dal servizio ad altro titolo, non dà diritto ad alcun recupero della stessa in altro giorno lavorativo, così come per le altre festività ricadenti nel periodo di assenza.

1.9 Applicabilità nel part-time e per il personale assunto a tempo determinato (7 mesi)

Part-time orizzontale. Il personale che svolge l'attività lavorativa in regime di part-time orizzontale, cioè con prestazione lavorativa in tutti i giorni della settimana ma di durata ridotta rispetto al tempo pieno, ha diritto ad un numero di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno²⁶.

Pertanto:

- il dipendente neo assunto avrà diritto a 30 o 26 giorni di ferie a seconda che abbia articolazione dell'orario su 6 o 5 giorni settimanali;
- il dipendente in servizio da 3 anni avrà diritto a 32 o 28 giorni di ferie a seconda che abbia articolazione dell'orario su 6 o 5 giorni settimanali.

²¹ Nota M.G. n. 4446/cd/842 del 28/05/2003 ed allegata circolare Pres. Cons. Min. n. 1772/10/G.P. del 31/03/2003 – Sent. Cass. n. 11117/95 e n. 12731/98); ciò in base al combinato disposto dell'art. 5 Legge 260/1949 e art. 2 Legge n. 90/1954, riferentesi a lavoratori dipendenti di qualsiasi natura.

²² Vedi Circolare M.G. n. 1646/S/CENT/5663 del 10/10/1996.

²³ Come confermato dalla risoluzione ARAN n. 2350 del 26/06/1995, che ha espressamente previsto la modalità del recupero come riposo compensativo in altri giorni lavorativi.

²⁴ L'Allegato A del CCNI 13/11/1997 prevede che la festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenza di servizio, venga recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 933/1977 per le festività soppresse.

²⁵ Nota M.G. n. 115/1/10392 del 07/07/2004.

²⁶ Art. 23, comma 11, CCNL sottoscritto il 16/02/1999 come sostituito dall'art. 23 CCNL integrativo sottoscritto il 16/05/2001.

Ha inoltre diritto alle 4 giornate aggiuntive previste dall'art.1, comma 1, *lett b)* della Legge 937/1977 (festività soppresse).

Part-time verticale. Il personale che svolge l'attività lavorativa in regime di part-time verticale, cioè con prestazione lavorativa svolta solo in taluni giorni della settimana, del mese o dell'anno, ma di durata giornaliera completa, ha diritto ad un numero di ferie proporzionale **alle giornate di lavoro prestate nell'anno**²⁷.

Il Ministero della Giustizia con la risposta a quesito citata in nota²⁸ ha evidenziato come *"al fine di stabilire l'entità delle ferie spettanti al dipendente, assuma esclusivamente rilievo il numero delle giornate (e non delle ore) lavorative prestate, sicché non è più possibile operare la parificazione, nei termini già indicati dalla Circ. prot. N. 4/1/-5-936 del 12/11/99 di questo Ministero, tra la distribuzione della prestazione lavorativa del dipendente a tempo parziale verticale e quella del dipendente a tempo parziale orizzontale, come svolta da entrambi in tutti i giorni lavorativi, o, nell'ambito della prima, fra articolazioni diverse per numero di giorni, anche se equivalenti per numero complessivo di ore"*.

Secondo la citata nota, al fine di determinare il numero di giorni di ferie spettante al dipendente in part-time verticale occorre applicare la seguente proporzione:

Detto x il numero di giorni di ferie da determinare, si avrà:

$$\text{n. gg di lavoro settimanali} : 5\text{gg.} = X \text{ gg} : 28 \text{ gg}$$

Nel caso di specie, trattandosi di un lavoratore con prestazione a tempo parziale verticale (nella misura del 50%) concentrata in due giorni lavorativi di nove ore il calcolo era così impostato:

Detto x il numero di giorni di ferie da determinare

$$2 : 5 = x : 28 \text{ per cui}$$

$$x = 11,2 \text{ e per arrotondamento } \mathbf{11}$$

²⁷ Art. 23, comma 11 CCNL sottoscritto il 16/02/99 come sostituito dall'art. 23 CCNL Int. sottoscritto il 16/05/2001.

²⁸ M.G., DOG, Dir. Gen. Personale e Formazione, Ufficio Primo, Affari Generali prot. 116/1/10254/AM/Gm/I del 16/04/2004.

Analoga proporzione è da applicarsi, secondo la ridetta ministeriale per il calcolo delle festività soppresse, che dunque andranno così determinate:

$$\begin{array}{l} \text{Detto } x \text{ il numero delle festività da calcolarsi, si avrà} \\ \text{n. gg di lavoro settimanali : 5gg. = } x : 4 \text{ ff.ss.} \end{array}$$

Per cui tornando all'esempio di prima, al dipendente spetteranno 2 giorni di festività soppresse in base al seguente calcolo:

$$\begin{array}{l} \text{Detto } x \text{ il numero delle festività da calcolarsi, si avrà} \\ 2 : 5 = x : 4, \text{ per cui} \\ x = 1,6 \text{ e per arrotondamento } \mathbf{2} \end{array}$$

Personale assunto con contratto a tempo determinato per 7 mesi. Tali lavoratori hanno diritto ad un numero di giornate di ferie proporzionali al servizio prestato²⁹ pertanto, per una prestazione lavorativa di 7 mesi avranno diritto a 7/12 di 30, dunque a **17** giorni di ferie.

Nulla è detto espressamente per le festività soppresse, tuttavia, per prassi consolidata tra gli uffici, anch'esse vengono calcolate proporzionalmente al servizio prestato pertanto, per una prestazione lavorativa di 7 mesi tali lavoratori, avranno diritto a 7/12 di 4, cioè a **2** giorni di festività soppresse.

1.10 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare³⁰.

Riduzione delle ferie

- Si ha riduzione di ferie in caso di:
- distacco sindacale (vedi sottoparagrafo 4.5.5);
- congedo parentale (vedi sottoparagrafo 5.7.5);

²⁹ Art. 19, comma 11 lett.a), CCNI sottoscritto il 16/05/2001.

³⁰ Art. 16, comma 14, CCNI 1995.

- riposi e permessi per figli con handicap grave (vedi sottoparagrafo 6.2.5);
- congedo per malattia del figlio 3-8 anni (vedi sottoparagrafo 5.9.5);
- adozione internazionale: permanenza all'estero per disbrigo pratiche (vedi sottoparagrafo 5.10.1.5);
- adozione: congedo per malattia del figlio 6-8 anni (vedi sottoparagrafo 5.10.5.5);
- adozione: permessi giornalieri (vedi sottoparagrafo 5.10.3.5).

1.11 Casistica

FESTIVITA' COINCIDENTE CON GIORNO NON LAVORATIVO

Sono sorte alcune problematiche nel caso di **articolazione dell'orario su cinque giorni settimanali**³¹, circa la possibilità di recuperare la festività ricadente nella giornata di sabato. Poiché le ore effettuate nei rientri pomeridiani sono orario ordinario per il completamento dell'orario d'obbligo settimanale, il sabato (o altra giornata stabilita), per chi osserva la settimana corta, è da considerare **giorno non lavorativo**; pertanto l'intervenuta festività in tale giorno (es. Santo Patrono, 1° maggio, 25 aprile, 2 giugno etc.) non dà titolo a riposo compensativo, né ad indennizzo surrogatorio. Con l'ulteriore effetto che i rientri pomeridiani previsti per il completamento dell'orario d'obbligo debbono essere regolarmente effettuati.

³¹ Vedi nota esplicativa M.G. n. 1810-2723 del 12/05/1999.

FERIE E NUOVA ASSUNZIONE

Nel caso in cui il lavoratore neo assunto fosse già dipendente presso altra amministrazione pubblica di diverso comparto, l'assunzione comporta la novazione del rapporto di lavoro; in tal caso egli maturerà le ferie proporzionalmente alla durata del servizio prestato presso la nuova amministrazione.

Invece, **nell'ipotesi di passaggio di qualifica** con concorso pubblico, le ferie maturate nella precedente posizione sono conservate poiché i soggetti del rapporto di lavoro non sono mutati³².

FERIE E MUTAZIONE ORARIO LAVORO

È sorto il problema di conoscere l'entità delle ferie annuali spettanti al personale che inizialmente osserva l'orario settimanale articolato su 6 giorni lavorativi e che nel corso dello stesso anno opta per l'articolazione della settimana su 5 giorni, o viceversa. Il Ministero con la risposta a quesito richiamata in nota ³³, ha chiarito che la fruizione delle ferie deve avvenire in modo da rendere equivalenti i periodi, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro ³⁴.

Pertanto in caso di mutamento del tipo di articolazione dell'orario di lavoro verificatosi in corso dell'anno solare, occorrerà considerare esclusivamente la posizione del dipendente al momento in cui fruisce delle ferie. Nel caso in esame quindi il dipendente nell'anno in corso dovrà godere di 28 giorni di ferie. Per stabilire le ferie residue, quindi, occorrerà escludere dal computo dei giorni di ferie già fruiti, quelli cadenti nelle giornate di sabato (o di altro giorno non lavorativo prescelto)³⁵.

Quadro riepilogativo

³² Con nota M.G. n. 4517/C/Cm del 02/06/1996 rispetto alla fruizione delle ferie annuali veniva chiarito "...nei confronti dei vincitori di pubblico concorso indetto da questa Amministrazione, siano essi provenienti da altre Amministrazioni destinatarie dello stesso Contratto Collettivo di lavoro ovvero già dipendenti dall'Amministrazione giudiziaria, con qualifica diversa, non possa trovarsi applicazione la disposizione di cui al terzo comma dell'art. 16 del vigente CCNL. Nel caso di specie, infatti, non viene ad instaurarsi un nuovo rapporto di lavoro ma si trasforma quello già esistente".

³³ Nota M.G. n. 116/1/10095/AM/GM/I M.G. Dir. Gen. Pers. del 03/03/2005.

³⁴ Circolare M.G. n. 1646-1810/5/IPP/6839 del 29/11/1996.

³⁵ Per esempio nel caso in cui il lavoratore abbia fruito di tre settimane di ferie, andranno calcolati 15 giorni e non 18.

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

FERIE (PERIODO 12 MESI LAVORATIVI)					TOTALE
ARTICOLAZIONE SU 5 GIORNI	Assunti da oltre 3 anni	2 gg. al mese	+ 1 gg. ogni tre mesi di effettivo servizio		28 GG
	neoassunti	2 gg. al mese	+ 1gg. ogni 6 mesi di effettivo servizio		26 GG
ARTICOLAZIONE SU 6 GIORNI	Assunti da oltre 3 anni	2 gg. al mese	+ 1 gg. ogni 2 mesi di effettivo servizio	+ 1gg. ogni 6 mesi di effettivo servizio	32 GG
	neoassunti	2 gg. al mese	+ 1 gg. ogni tre mesi di effettivo servizio		30 GG
FESTIVITÀ SOPPRESSE (PERIODO 12 MESI LAVORATIVI)					TOTALE
ARTICOLAZIONE SU 5 O 6 GIORNI	+ 1 gg. di festività sopresse ogni tre mesi				4 GG

1.12 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 1_1](#) Ferie o festività sopresse

Vedi in allegato [Modello 1_2](#) Richiesta recupero della festività del S. Patrono

2 PERMESSI RETRIBUITI

2.1 PERMESSI RETRIBUITI EX ART.18 CCNL MINISTERI 1994/1997 COMMI 1, 2, 3, 4 E 5.

2.1.1 PARTECIPAZIONE A CONCORSI OD ESAMI³⁶

2.1.1.1 *Descrizione sintetica della fattispecie*

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di complessivi otto giorni all'anno di permesso retribuito per la partecipazione a concorsi od esami.

2.1.1.2 **Fonti normative ed interpretative**

Fonti normative:

- Art.47 DPR n.445/2000

Fonti contrattuali:

- Art. 18, comma 1, prima alinea, CCNL Ministeri 1994/97.

Note e circolari:

- Circolare del M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2003;
- Risposta a quesito ARAN G9 del 08/07/2004
- Orientamenti applicativi ARAN _M51 del 26/05/2011
- Risposta a quesito del M.G. – D.O.G. Dir. Gen. Personale e Formazione - Ufficio I – Affari Generali prot. 116/1/10269/GM/AA/I del 22/10/2008

2.1.1.3 **Requisiti per averne diritto**

La partecipazione a concorsi od esami, non finalizzati alla progressione in carriera.

Infatti, le assenze dall'ufficio per esami di progressione in carriera non costituiscono "assenze" ed equivalgono a presenza in servizio, per le quali è applicabile l'istituto della missione.

³⁶ Art. 18, comma 1, prima alinea CCNL Ministeri 1994/1997 e succ. mod.

2.1.1.4 Modalità di fruizione

A domanda del lavoratore, gli otto giorni sono concessi limitatamente alle giornate di effettivo svolgimento delle prove.

Rientra nei predetti otto giorni anche la giornata nella quale il dipendente è chiamato a partecipare alle procedure identificative preliminari alle prove (identificazione personale, ritiro della tessera di riconoscimento e consegna dei testi consultabili)³⁷.

Non rientrano nei predetti otto giorni di permesso le eventuali assenze per il raggiungimento della località in cui si svolgeranno le prove d'esame e per il rientro in sede, per lo studio e la preparazione ³⁸, per i quali si potrà ricorrere ad altri istituti contrattuali (es. ferie, aspettativa, permessi studio, permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari ³⁹, ecc. da valutare caso per caso).

2.1.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I periodi di permesso sono interamente retribuiti e non riducono né la tredicesima mensilità né le ferie. Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

2.1.1.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Tempo parziale orizzontale: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: i permessi sono ridotti proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno⁴⁰.

Lavoratori a tempo determinato: i permessi sono ridotti proporzionalmente alla durata del servizio prestato⁴¹.

2.1.1.7 Documentazione

Preventivamente:

- Il lavoratore deve presentare all'Ufficio domanda motivata di concessione

³⁷ Risposta a quesito del M.G. – D.O.G. Dir. Gen. Personale e Formazione - Ufficio I – Affari Generali prof. 116/1/10269/GM/AA/I del 22/10/2008

³⁸ L'ARAN, (vedi risposta al quesito G9 del 08/07/2004 e orientamenti applicativi M51 del 26/05/2011) precisa che gli otto giorni di permesso in questione non possono essere usati in un unico periodo anche per preparare gli esami, poiché "La disposizione contrattuale si riferisce ai soli giorni di svolgimento delle prove di esame."

³⁹ Art. 18, comma 2, CCNL Ministeri 1994/1997 e succ. mod.

⁴⁰ Art. 23, comma 11, CCNL 1998/2001 e nota M.G. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/04/2004.

⁴¹ Art. 19, comma 11, CCNI del 16/5/2001 modificato dagli artt. 6 e 11 D.Lgs. 368/2001; nota Circolare del M.G. prof. ASS/MC/fm20239 del 19/09/2003.

del permesso, contenente l'indicazione dei giorni di assenza dall'ufficio ed il tipo di concorso od esame da sostenere.

Successivamente:

Il lavoratore deve produrre dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà⁴² o idonea documentazione attestante la partecipazione al concorso od esame per cui ha richiesto la concessione del permesso.

2.1.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti ed in particolare con i permessi studio.

2.1.1.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_1](#) Permessi retribuiti

2.1.2 LUTTI

2.1.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore ha diritto ad usufruire, per ogni evento luttuoso, di tre giorni consecutivi e non frazionabili⁴³.

2.1.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art.46 D.P.R. n.445/2000
- Art. 4, comma 1, Legge 53/2000;
- Art. 1, comma 2, D.P.C.M. n. 278 del 21-07-2000;

Fonti contrattuali:

- Art. 18, comma 1, seconda alinea, CCNL Ministeri 1994/97;
- Art. 23, comma 11, CCNI Ministeri 1998/2001
- Art. 9, comma 2, CCNI del 16/05/2001

Circolari e note:

- Nota n. 400/C/9537/MA/SDM del 28/9/2001 del M.G. Dir. Gen. Org. Giud. e Affari Generali – Ufficio II

⁴² Art.47 DPR n.445/2000

⁴³ Art. 18 , comma 1, seconda alinea CCNL Ministeri 1994/1997 e succ. mod. (art. 9 ,comma 3, lett.c) CCNL integr. 2001). Si veda inoltre nota ARAN -Orientamenti applicativi M47 del 25/05/2011

- Circolare del M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2003
- Nota M.G. Org. Giud. n. 116/01/10086 del 10/02/2004
- Risposte a quesito ARAN – L6 del 08/07/2004 e L9 del 01/04/2005
- Nota Direz. Gen. Personale e Formazione n. 116/I/10176/AM/AA/I del 04/05/2005
- Nota M.G. D.O.G. - Dir. Gen. Personale e Formazione – Ufficio I° – Affari Generali n.116/10275/AM/AA/I del 06/10/2005
- Nota ARAN -Orientamenti applicativi M47 del 25/05/2011

2.1.2.3 Requisiti per averne diritto

L'evento luttuoso deve riguardare:

- il coniuge;
- i parenti entro il secondo grado (anche non conviventi);
- gli affini entro il primo grado (anche non conviventi);
- il convivente stabile

GRADO DI PARENTELA ED AFFINITÀ

Parenti entro il secondo grado:

i genitori e il figlio (1° grado)

i nonni e il nipote (2° grado)

i fratelli e le sorelle (2° grado)

Affini entro il primo grado:

i suoceri e generi o nuore (1° grado)

2.1.2.4 Modalità di fruizione

I tre giorni di permesso:

- devono essere consecutivi, non possono essere frazionati;
- sono comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi.

La decorrenza dei tre giorni di permesso può essere differita di qualche giorno ma comunque il permesso deve essere usufruito entro i sette giorni dal verificarsi dell'evento luttuoso⁴⁴.

⁴⁴ Nota n. 116/I/10176/AM/AA/I del 04/05/2005 – Direz. Gen. Personale e Vedi la Nota M.G. D.O.G. - Dir. Gen. Personale e Formazione – Ufficio I° – Affari Generali n.116/10275/AM/AA/I del 06/10/2005: l'art. 9 CCNI del 16/05/2001, pur confermando al primo comma la vigenza della disciplina sui permessi retribuiti e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 L.53/2000, ha chiarito che, nell'ipotesi di evento luttuoso, la disciplina che si applica è quella di cui all'art. 18, comma 1,

2.1.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

- I periodi di permesso sono interamente retribuiti, non riducono la tredicesima mensilità e le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

2.1.2.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Tempo parziale orizzontale: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, con la precisazione che i permessi sono computati secondo i giorni di calendario e non secondo i giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto⁴⁵.

Lavoratori a tempo determinato: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno⁴⁶.

2.1.2.7 Documentazione

Preventivamente:

il lavoratore deve comunicare tempestivamente l'evento, anche telefonicamente.

Successivamente:

presenterà istanza di permesso, alla quale dovrà allegare dichiarazione sostitutiva di certificazione di morte⁴⁷, che dovrà contenere:

- la data dell'evento luttuoso;
- il grado di parentela, affinità o lo stato di coniuge/convivente;
- il giorno di decorrenza del permesso richiesto.

seconda alinea del CCNL 16/05/1995. Infatti, nel prevedere la fruizione di tre giorni di permesso ad evento, il trattamento di maggior favore è garantito dal contratto, rispetto alla L. 53/2000 ed allo stesso DPCM 278/2000 che riconoscono, invece, tre giorni di permesso all'anno.

⁴⁵ Art. 23, comma 11, CCNL del 16/05/2001, quesiti ARAN L6 del 08/07/2004 e L9 del 01/04/2005.

⁴⁶ Art. 19, comma 11 lettera e), CCNI 2001; circolare M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2003.

⁴⁷ Art.46 D.P.R. n.445/2000

2.1.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti.

2.1.2.9 Casistica

L'evento luttuoso può essere causa di sospensione delle ferie, se il permesso è tempestivamente richiesto all'Ufficio e deve essere fruito comunque entro sette giorni dall'evento stesso⁴⁸.

2.1.2.10 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_1](#) Permessi retribuiti

2.1.3 PARTICOLARI MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI

2.1.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore in presenza di particolari motivi familiari o personali, non tassativamente individuati neanche in sede contrattuale, ha diritto ad usufruire di 18 ore annuali di permesso retribuito⁴⁹. Il permesso potrà essere richiesto anche per accertamenti clinici e diagnostici e visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici⁵⁰.

Detti permessi possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio qualora la loro concessione pregiudichi l'organizzazione e l'operatività degli uffici⁵¹.

2.1.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art.46 D.P.R. n.445/2000

⁴⁸ Nota n. 400/C/9537/MA/SDM del 28/9/2001 del M.G. Dir. Gen. Org. Giud. e Affari Generali – Ufficio II.

⁴⁹ Circolare Funzione Pubblica n.8/2008

⁵⁰ Nota n.116/1/10599/AM/GM/I del 22/11/2004 e nota n. 122/296/D.G. del 24/02/2005 del M.G. Dir. Gen. Pers. Form.- Risulta superato dall'ARAN (Orientamento applicativo n.RAL_1434 del 7/08/2012) il suo stesso orientamento che richiedeva la dimostrazione dell'oggettiva impossibilità di eseguire detti accertamenti al di fuori dell'orario di servizio (nota ARAN Orientamento applicativo n.RAL_1434 del 7/08/2012)

⁵¹ Art. 7 CCNI del 22/10/1997 riguardante l'applicazione della disciplina in materia di permessi retribuiti, richiama l'Allegato A dello stesso contratto che, al par. 3, così recita: "Applicazione dell'art.18 del CCNL: i tre giorni di permesso retribuito di cui al comma 2 possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio; in particolare, possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici".

- Artt. 6 e 11, D. Lgs. n. 368 del 06/09/2001.
- Art. 71 D.L. 25/6/2008 N. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6/8/2008 n. 133, L.183/2011, art.15 co.1;

Fonti contrattuali

- Art. 18, comma 2, CCNL Ministeri 1994/97 e succ. mod.;
- Art. 7 di richiamo all'allegato A n. 3, CCNL Integrativo del 22/10/1997;
- Art. 18, punto 5), CCNL Ministeri 2002/2005.

Circolari e note:

- Circolare del M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2003;
- Nota ARAN – risposta G5 a quesito del 20/01/2003;
- Nota ARAN - Orientamento applicativo n. RAL_1434 del 7/08/2012;
- Nota M.G. Org. Giud. n.116/1/10086 del 10/02/2004;
- Nota ARAN – risposta G12 a quesito del 01/04/2005;
- Nota del M.G. n.116/1/20293/AM/AA/I dell' 8/11/2007;
- Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 7 del 17/7/2008;
- Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 8 del 5/9/2008;
- Circolare INPS n. 109 del 9/12/2008, par. 2;
- Risposta a quesito Procura Generale di Sassari del 20/03/2012 Prot. n. 116/1/10056/GM/;
- Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Dir. Gen. Ris. Umane e AA.GG. n. 28 dell'11/11/2008;
- Orientamenti applicativi ARAN M 44 del 25/05/2011;
- Orientamenti applicativi ARAN M 207 del 4/09/2012;
- Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014;

2.1.3.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di tali permessi in presenza di particolari motivi familiari o personali debitamente documentati, comprese le testimonianze per fatti non d'ufficio⁵², nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendano oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio salvo

⁵² Vedi art. 18 CCNL del 07/07/2003 punto 5); nota Aran –G12- del 01/04/2005.

provvedimenti più favorevoli,⁵³ disposti dalle competenti autorità, e possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici⁵⁴.

La normativa non ha stabilito una casistica esaustiva e il concetto di "particolari motivi familiari o personali" ha subito un'evoluzione interpretativa, recepita nei diversi contratti che si sono susseguiti nel tempo, fino all'ultima stesura che, in concreto, riduce le ipotesi di diniego del permesso ai soli casi di motivate esigenze di servizio.

2.1.3.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore può fruire del permesso nel numero massimo di diciotto ore l'anno.

Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.⁵⁵

2.1.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I periodi di permesso sono interamente retribuiti e non riducono la tredicesima mensilità e le ferie.

Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

2.1.3.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Tempo parziale orizzontale: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

⁵³ Vedi art. 18 CCNL 2002/2005 del 07/07/2003 punto 5) e cfr. nota n. 116/1/10134 del 08/03/2004 del M.G. – Dir. Gen. Personale e Formazione. Vedi anche risposta a quesito Procura Generale di Sassari del 20/03/2012 prot. n.116/1/10056/GM/1

⁵⁴ Vedi Allegato A punto 3 CCNI 1997. Inoltre vedi nota n.116/1/10599/AM/GM/I del 22/11/2004 e nota n. 122/296/D.G. del 24/02/2005 del M.G. Dir. Gen. Pers. Form..- Risulta superato dall'ARAN (Orientamento applicativo n.RAL_1434 del 7/08/2012) il suo stesso orientamento che richiedeva la dimostrazione dell'oggettiva impossibilità di eseguire detti accertamenti al di fuori dell'orario di servizio (nota ARAN Orientamento applicativo n.RAL_1434 del 7/08/2012. Peraltro il novellato art.55 septies, comma5 ter Dlgs. N. 165/2001, come chiarito dalla circolare della Funzione Pubblica n.2 del 17/02/2014, prevede che l'attestazione giustificativa dell'assenza contenga l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.

⁵⁵ Art. 71 D.L. 25/6/2008 N. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6/8/2008 n. 133, modificato dal D.L. 1/7/2009 n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 3/8/2009 n. 102; Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 7 del 17/7/2008; Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 8 del 5/9/2008 e Circolare INPS n. 109 del 9/12/2008, par. 2

Tempo parziale verticale: il lavoratore ha diritto ai permessi retribuiti proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno⁵⁶.

Lavoratori a tempo determinato: il lavoratore ha diritto ad un numero di ore di permessi retribuiti proporzionato alla durata del servizio prestato.

2.1.3.7 Documentazione

Preventivamente:

il lavoratore deve presentare domanda o, in presenza di particolari esigenze imprevedute o imprevedibili, almeno comunicare tempestivamente i motivi familiari o personali a sostegno della richiesta, le ore, che possono coprire anche l'intera giornata lavorativa, nei quali intende fruire del permesso.

Successivamente:

il lavoratore deve produrre idonea documentazione o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

In particolare, quando si tratta di permessi fruiti per l'effettuazione di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, o per l'accompagnamento all'effettuazione delle medesime di un familiare, si deve distinguere il caso in cui la visita sia stata effettuata in un centro privato (anche convenzionato) o presso una struttura pubblica. In quest'ultimo caso, il dipendente deve presentare dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale attesti i fatti suddetti con indicazione della struttura, della data dell'orario e del luogo di svolgimento della prestazione, onde consentire all'Amministrazione di effettuare i controlli previsti. Invece, le visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici o l'accompagnamento di un familiare presso un centro/studio medico privato (così intesi anche quelli convenzionati) devono essere giustificate depositando il certificato rilasciato dai medesimi e contenente l'orario di entrata e di uscita dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.⁵⁷

2.1.3.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti ed in particolare con i permessi previsti in caso di eventi e cause particolari⁵⁸.

⁵⁶ Art. 23, CCNI del 16/05/2001.

⁵⁷ L.183/2011, art.15 co.1; art.47 DPR 445/2000; L. 111/2011, art.16 co.9 che ha modificato l'art.55-septies del D.Lgs.n.165/2001); circolare della Funzione Pubblica n.2 del 17/02/2014,

⁵⁸ Art. 4, Legge 53/2000; vedi paragrafo 2.3.

Nell'ipotesi di visite specialistiche che non comportino una incapacità lavorativa, il lavoratore deve obbligatoriamente usufruire dei permessi per documentati motivi personali o di istituti contrattuali simili o alternativi, giustificando l'assenza con documentazione che attesti l'orario di entrata e di uscita dalla struttura sanitaria erogante la prestazione. Troveranno invece applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia solo nei casi di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche e la situazione di incapacità lavorativa⁵⁹.

2.1.3.9 Casistica

A titolo esemplificativo, si riporta un elenco di ipotesi nelle quali è possibile fruire del permesso in argomento: accertamenti clinici preventivi, diagnostici, visite mediche e prestazioni specialistiche, accompagnamento di familiari, nascita e matrimonio del figlio, trasloco, decesso di parenti o affini non inclusi tra quelli per cui è possibile fruire del permesso per lutto, gravi calamità naturali, audizione in procedimenti disciplinari a proprio carico⁶⁰ ecc.

Relativamente alla testimonianza giudiziale, l'ARAN⁶¹ precisa che:

- solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi unicamente il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi davanti all'Autorità Giudiziaria sulla base delle opportunità offerte dal CCNL, che prevede a questo riguardo le ferie, i permessi retribuiti ed i permessi orari a recupero;
- la norma contrattuale non esclude la possibilità di concedere i permessi anche per il giorno antecedente e quello successivo la convocazione, qualora la sede dell'ufficio giudiziario ove rendere testimonianza non sia raggiungibile nella stessa giornata, ritenendo che

⁵⁹ Art.55 septies, comma 5 ter Dlgs. N. 165/2001 e circolare della Funzione Pubblica n.2 del 17/02/2014,

⁶⁰ Circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Dir. Gen. Ris. Umane e AA.GG. n. 28 dell'11/11/2008, che richiama l'indirizzo espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, per cui l'assenza in esame non può essere considerata "permesso per motivi di servizio" ma, sicuramente, può essere ricompresa tra le ipotesi contemplate dall'art. 18, secondo comma, CCNL 1995

⁶¹ Risposte ARAN a quesiti G8 del 08/07/2004, G7 e G12 del 01/04/2005; Orientamenti applicativi ARAN M 207 del 4/09/2012 e M 44 del 25/05/2011.

la concessione del permesso retribuito sia di competenza del dirigente che, nella sua autonoma responsabilità, ha tutti gli elementi per valutare, caso per caso, la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta di permesso.

2.1.3.10 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_1](#) Permessi retribuiti

2.1.4 MATRIMONIO⁶²

2.1.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di quindici giorni di calendario consecutivi di permesso retribuito in occasione del matrimonio⁶³, che può essere richiesto e fruito anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

2.1.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art.46 DPR n.445/2000
- Artt. 6 e 11 D. Lgs. n. 368 del 06/09/2001.

Fonti contrattuali:

- Art.18, comma 3, CCNL 1994/97 e succ. mod.⁶⁴

Circolari e note:

- Risposta a quesito ARAN E/34 del 07/09/2001 del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- Circolare del M.G. - Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot.
- ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2002
- Orientamenti applicativi_M168 del 25/09/2011
- Orientamenti applicativi_M169 del 25/09/2011

⁶² Art. 18, comma 3, CCNL 1994/1997.

⁶³ Risposta a quesito ARAN E/34 del 07/09/2001 del Comparto Regioni e Autonomie Locali: l'espressione in occasione del matrimonio stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; ne consegue che i due eventi devono realizzarsi in modo che il periodo di fruizione possa essere giustificato dalla occasione di matrimonio.

⁶⁴ Art. 18, comma 3, CCNL 1994/1997 e succ. mod.

2.1.4.3 Requisiti per averne diritto

Celebrazione del matrimonio civile o concordatario⁶⁵.

2.1.4.4 Modalità di fruizione

Il permesso retribuito:

- è di quindici giorni consecutivi, comprensivi delle giornate festive e non lavorative, non frazionabili;
- può essere fruito anche in un periodo successivo⁶⁶ purché entro trenta giorni dalla data del matrimonio.

2.1.4.5 Aspetti retributivi e previdenziali

- I periodi di permesso sono interamente retribuiti e non riducono la tredicesima mensilità e le ferie. Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

2.1.4.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, con la precisazione che i permessi sono computati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto⁶⁷.

Lavoratori a tempo determinato: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno⁶⁸.

2.1.4.7 Documentazione

Preventivamente:

⁶⁵ L'ARAN, nella risposta al quesito 795-19E1 Comparto Regioni, afferma che il permesso non spetta quando sia celebrato solo il matrimonio religioso senza trascrizione.

⁶⁶ Vedi parere ARAN prot. sc./7944 del 19/11/2003 e Orientamenti applicativi_M168 e M 169 del 25/09/2011

⁶⁷ Art.23 comma 11 CCNL del 16/05/2001.

⁶⁸ Art. 19, comma 11 lettera c), CCNI 2001; Circolare del M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/09/2002;

il lavoratore deve presentare domanda, indicando la data di decorrenza dalla quale intende fruire del permesso. La domanda deve essere presentata all'Ufficio entro trenta giorni dalla data delle nozze.

Successivamente:

il lavoratore deve produrre dichiarazione sostitutiva di certificazione di matrimonio⁶⁹.

2.1.4.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti.

2.1.4.9 Casistica

La fruizione può essere ripetuta nella vita lavorativa ogni volta che si realizzano le condizioni legali dell'evento "matrimonio"

2.1.4.10 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_1](#) Permessi retribuiti

2.2 PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 18 CCNL 1994/1997 - COMMA 9

2.2.1 PERMESSI PER DONAZIONE DI SANGUE E DI EMOCOMPONENTI

2.2.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore che ceda il suo sangue gratuitamente, per trasfusioni dirette e indirette, o per l'elaborazione dello stesso per uso terapeutico, ha diritto di assentarsi per l'intera giornata in cui ha effettuato la donazione del sangue e/o dei suoi derivati (emocomponenti).

2.2.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 1 Legge 584/1967
- Legge n. 219 del 21/10/2005

⁶⁹ Art.46 DPR n.445/2000

- D.M. 3 marzo 2005 (Allegato 1)

Fonti Contrattuali:

- Art. 18, comma 9, CCNL 1994/97.

Circolari:

- Circolare INPS n. 189 del 13/09/1988
- Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 8 del 5/9/2008, par. 2.5

2.2.1.3 Requisiti per averne diritto

Il prelievo di sangue deve effettuarsi presso una struttura sanitaria autorizzata dal Ministero della Sanità: un Centro di raccolta fisso o mobile; Centro Trasfusionale; Centro di produzione di emoderivati.

Il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue deve raggiungere è di 250 grammi. Nel caso di donazione di emocomponenti si prescinde, però, dalla quantità minima sopraindicata.

È previsto⁷⁰ che tra due donazioni intercorrano i seguenti intervalli di tempo:

- tre mesi per gli uomini, sei mesi per le donne in età fertile tra due donazione di sangue intero.
- 2 settimane tra 2 donazioni di plasma;
- 2 settimane tra una donazione di plasma ed una di sangue intero;
- 2 settimane tra una donazione di plasma ed una di cellule;
- un mese tra una donazione di sangue intero ed una di plasma.

La concessione di tale permesso, una volta accertata la sussistenza dei presupposti è obbligatoria. L'amministrazione, infatti, non può rinviarne o ritardarne l'applicazione, anche in presenza di eccezionali esigenze di servizio⁷¹.

2.2.1.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui viene effettuata la donazione.

Nel caso in cui per motivi di ordine sanitario la donazione non possa essere effettuata, il lavoratore dovrà presentare dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e riprendere l'attività lavorativa.

⁷⁰ D.M. 3 marzo 2005 (Allegato 1)

⁷¹ Vedi art. 1 Legge 584/1967

2.2.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In tali giornate il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione.

Nell'ipotesi in cui la donazione non sia stata effettuata ovvero sia avvenuta solo parzialmente l'assenza dal servizio, limitatamente al tempo necessario per l'accesso al Centro di raccolta del sangue e per il ritorno sul posto di lavoro, è giustificata e non determina alcuna decurtazione della retribuzione o obbligo di recupero.

2.2.1.6 Applicabilità nel part-time

Nessuna limitazione è prevista per il personale in regime di part-time.

2.2.1.7 Documentazione

Preventivamente:

per ottenere il permesso il lavoratore deve presentare istanza o comunicare all'Ufficio la giornata nella quale intende assentarsi per la donazione.

Successivamente:

il lavoratore produrrà dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà recante tutti i dati necessari per l'Amministrazione, anche ai fini dell'eventuale controllo (luogo, data, ora, struttura, etc.). Analoga dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, dovrà essere presentata qualora la donazione, per motivi di ordine sanitario, non sia stata effettuata oppure sia avvenuta solo parzialmente.

il lavoratore deve presentare idonea documentazione anche nell'ipotesi in cui la donazione per motivi di ordine sanitario non sia stata effettuata oppure sia avvenuta solo parzialmente.

2.2.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.1.9 Casistica

Il lavoratore che per motivi di ordine sanitario non abbia potuto procedere alla donazione ha il dovere di riprendere quanto prima l'attività lavorativa.

2.2.1.10 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_2](#) Permessi retribuiti per donazione di sangue e di emocomponenti.

2.2.2 PERMESSI PER DONAZIONE DI MIDOLLO OSSEO

2.2.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore che intenda donare il midollo osseo ha il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro, senza alcuna decurtazione sulla retribuzione, per tutto il periodo necessario che va dal pre-trapianto alla post-donazione.

2.2.2.2 Fonti normative ed interpretative

- Art. 3, Legge n. 107/1990;
- Art. 5, Legge n. 52 del 06/03/2001
- Circolare della Funzione Pubblica U.P.P.A. n. 8 del 5/9/2008, par. 2.5

2.2.2.3 Requisiti per averne diritto

I donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento della idoneità alla donazione⁷².

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo eseguito in struttura ospedaliera e per quelle successive alla donazione, al fine di recuperare le energie fisiche secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo del midollo osseo.

2.2.2.4 Modalità di fruizione

Le modalità di fruizione dovranno essere coerenti con le attività che precedono e seguono la donazione così come programmate dall'equipe medica.

⁷² Vedi art. 3 Legge 107/1990.

La concessione di tali permessi è obbligatoria. L'amministrazione, infatti, non può rinviarne o ritardarne l'applicazione, anche in presenza di eccezionali esigenze di servizio.

2.2.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In tali giornate il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione⁷³.

2.2.2.6 Applicabilità nel part-time

Nessuna limitazione è prevista per il personale in regime di part-time.

2.2.2.7 Documentazione

Preventivamente:

il lavoratore deve presentare all'Ufficio istanza per la concessione del permesso, indicando i giorni nei quali deve assentarsi dal servizio.

Successivamente:

il lavoratore deve produrre idonea documentazione.

2.2.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.2.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2 3](#) Permessi retribuiti per donazione di midollo osseo

2.2.3 PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI PREVISTI DALL'ART. 4 COMMA 1, L. 53/2000

L'art. 28 comma 2 del C.C.N.L. 2006/2009 ha inserito nell'ambito dell'art. 18 comma 9 del C.C.N.L. 94/96 e successive modificazioni, l'ulteriore ipotesi dei permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, L. 53/2000.

⁷³ Art. 5, comma 2, Legge 52/2001 che richiama l'art.8 Legge 155/1981.

Poiché tali permessi sono già disciplinati dall'art. 9 comma 1, C.CN.L.I. 1998/2001 e successive modificazioni, si rinvia al paragrafo 2.4 nel quale l'argomento è trattato.

2.2.4 PERMESSI RETRIBUITI, PER L'EFFETTUAZIONE DI ESAMI PRENATALI

Si rinvia al paragrafo 5.1.

2.2.5 PERMESSI PER L'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE PRESSO ENTI LOCALI

2.2.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore avrà diritto ad assentarsi dal servizio, per l'intera giornata o per il tempo effettivo della durata dei lavori se:

- componente dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni nonché dei consigli circoscrizionali;
- facente parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, delle commissioni comunali, delle conferenze dei capigruppo di organismi di pari opportunità previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari;
- componente degli organi esecutivi di comuni, province, città metropolitane, unioni di comuni, comunità montane, consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali.

2.2.5.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 79 D.Lgs 267/2000.

Circolari:

- Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2001 del 20/11/2001.

2.2.5.3 Requisiti per averne diritto

Il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro è determinato dalla sussistenza del mandato amministrativo e dalla necessità di esperire specifiche funzioni di amministratore.

Al fine di garantire la funzionalità dell'ufficio, il lavoratore è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione l'avvenuta investitura di amministratore.

2.2.5.4 Modalità di fruizione

Sono previste 4 diverse modalità di fruizione dei permessi:

- a)** Permesso retribuito per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli:

ne hanno diritto i lavoratori componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti. Il permesso copre l'intera giornata indipendentemente dalla durata effettiva dei lavori, a nulla rilevando l'orario di convocazione degli stessi. Nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, il lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

- b)** Permesso retribuito per il tempo effettivo della durata dei lavori:

ne hanno diritto i lavoratori facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, delle commissioni comunali, delle conferenze dei capigruppo di organismi di pari opportunità previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, per partecipare alle riunioni per il tempo effettivo

della durata dei lavori, comprensivo del viaggio per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

- c) **Permessi mensili per un massimo di 24 ore lavorative:**
ne hanno diritto i componenti degli organi esecutivi di comuni, province, città metropolitane, unioni di comuni, comunità montane, consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.
- d) **Permessi mensili per un massimo di 48 ore lavorative:**
ne hanno diritto i lavoratori che siano sindaci, presidenti di provincia, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei consigli comunali in comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

2.2.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In tali giornate il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione.

2.2.5.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale in regime di part-time.

2.2.5.7 Documentazione

Preventivamente:

per ottenere i permessi in questione, il lavoratore deve comunicare l'esigenza di doversi assentare o allontanare dal posto di lavoro per adempiere al suo mandato elettorale.

Successivamente:

dovrà presentare dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante data e orario di svolgimento del mandato.

2.2.5.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.5.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_4](#) Permessi retribuiti per l'esercizio del mandato elettorale presso gli EE.LL.

2.2.6 PERMESSI CONNESSI ALLO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI ELETTORALI

2.2.6.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore chiamato a svolgere funzioni presso i seggi elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in caso di referendum, rappresentante di partiti o di gruppi politici e promotore dei referendum medesimi potrà assentarsi dal posto di lavoro per tutto il periodo necessario all'espletamento delle attività sopra indicate.

L'esercizio delle funzioni elettorali è da considerarsi, a tutti gli effetti, esplicazione di attività lavorativa.

2.2.6.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 35, D.P.R. n. 3/1957;
- Art. 119, D.P.R. n. 361/1957;
- Art. 11, Legge 53/1990;
- Legge n.69 del 29/01/1992.

Circolari e note:

- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6000 del 12/06/1995.
- Risposta a quesito M.G. D.O.G. Ufficio I AA.GG. prot. n. 116/1/10189/GM/AA/I del 1/7/2008;
- Risposta a quesito M.G. D.O.G. Ufficio I AA.GG. prot. n. 116/1/10224/GM/AA/I del 30/7/2008.
- Nota M.G. n. 103/1/(A)/ 1455/I del 2 novembre 2011.

2.2.6.3 Requisiti per averne diritto

Hanno diritto ad assentarsi dall'ufficio per l'intero periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni i lavoratori che, in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, adempiono a:

- funzioni presso gli uffici elettorali (centrali e circoscrizionali e seggi elettorali)⁷⁴;
- funzioni di rappresentante di lista o di gruppo di candidati nonché, in caso di referendum, rappresentante di partiti o di gruppi politici e promotore dei referendum medesimi.

2.2.6.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore ha diritto, secondo la propria articolazione d'orario di lavoro, ad assentarsi dal servizio nei giorni considerati lavorativi, durante i quali è impegnato nelle operazioni elettorali.

Qualora tali attività si dovessero svolgere in giorni festivi e anche non lavorativi, i dipendenti interessati hanno diritto al riposo compensativo da fruire in altri giorni lavorativi, immediatamente successivi, che verranno concordati con l'ufficio di appartenenza per quanto riguarda le esigenze di servizio da tutelare⁷⁵.

2.2.6.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Le giornate dedicate allo svolgimento delle funzioni elettorali, essendo equiparate alla normale attività lavorativa determinano nel lavoratore il diritto all'intera retribuzione.

2.2.6.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale in regime di part-time.

2.2.6.7 Documentazione

Le assenze per i permessi in esame devono essere preventivamente comunicate all'Ufficio e successivamente giustificate dal lavoratore mediante la

⁷⁴ Nota MG n.103/1/(A)/1455/I del 2 novembre 2011.

⁷⁵ Vedi art. 35 D.P.R. 3/1957. Vedi inoltre la risposta a quesito M.G. D.O.G. Ufficio I AA.GG. prot. n. 116/1/10224/GM/AA/I del 30/7/2008 che, a modifica di quanto stabilito con la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6000 del 12/06/1995, ritiene che l'attività elettorale anche limitata a " *qualche ora soltanto*", deve essere considerata a tutti gli effetti " *come prestazione lavorativa per l'intera giornata*" .

presentazione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nel quale siano contenuti luogo, data, orari e tipologia delle funzioni elettorali svolte (Presidente, scrutatore, segretario, etc.)

2.2.6.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.6.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2 5](#) Assenze connesse allo svolgimento di funzioni elettorali

2.2.7 PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE SEDUTE DI COMMISSIONI TRIBUTARIE

2.2.7.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore nominato giudice di Commissioni Tributarie provinciali e regionali ha diritto ad assentarsi dal lavoro per la partecipazione alle sedute delle suddette Commissioni.

I giorni di assenza sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

2.2.7.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 8 Costituzione;
- D.Lgs. n. 545 del 31/12/1992.

Note e Circolari:

- Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 80017/60.0.337 del 30 marzo 1988;
- Circolare del Ministero di Grazia e Giustizia, Dir. Gen. dell'Organizzazione Giudiziaria e Affari Generali, Uff. II e III, n. 382 del 18/09/1995 (Assenze del personale).

2.2.7.3 Requisiti per averne diritto

Il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro è determinato dalla nomina a componente di Commissione Tributaria.

2.2.7.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore nominato Giudice Tributario svolge una funzione istituzionale che non può essere soggetta ad alcuna limitazione da parte dell'Amministrazione.

Il dipendente chiamato a partecipare alle udienze della Commissione ha diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario all'espletamento del mandato.

L'assenza dal servizio, infatti, deve coincidere con la durata effettiva della seduta alla quale questi partecipa. Pertanto il lavoratore, al termine delle udienze, deve fare rientro nell'ufficio di appartenenza⁷⁶.

2.2.7.5 Aspetti retributivi e previdenziali

L'assenza dal lavoro è, a tutti gli effetti retribuita.

2.2.7.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale in regime di part-time.

2.2.7.7 Documentazione

Al fine di garantire la funzionalità dell'Ufficio, il lavoratore è tenuto a presentare, qualora l'amministrazione non ne sia in possesso, la copia del provvedimento di nomina a componente di Commissione Tributaria.

Preventivamente:

il lavoratore nell'istanza comunica le giornate in cui sarà impegnato in udienza.

Successivamente:

il lavoratore dovrà produrre la certificazione che attesti la partecipazione al collegio, con l'indicazione dell'ora in cui ha avuto termine l'udienza.

Tale attestazione può anche essere cumulativa per più assenze.

⁷⁶ Nota n. 80017/60.0.337 del 30 marzo 1988 Dipartimento della Funzione Pubblica

2.2.7.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.7.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2 6](#) Permessi retribuiti per la partecipazione alle sedute di commissione tributaria

2.2.7.10 Casistica

Qualora la sede di servizio e la sede del Collegio non coincidano, il lavoratore ha comunque l'obbligo di fare rientro al proprio ufficio di appartenenza?

Risposta: Si ritiene che il lavoratore sarà tenuto a riprendere servizio purché l'ufficio di appartenenza sia oggettivamente raggiungibile in tempi rapidi e compatibili con il completamento dell'orario di lavoro.

2.2.8 PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO DI PROTEZIONE CIVILE

2.2.8.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore che si assenta dal posto di lavoro per lo svolgimento di attività di volontariato di Protezione Civile, può usufruire di alcune importanti forme di tutela tra cui il mantenimento della normale retribuzione e la possibilità di assentarsi, nel corso dell'anno, per periodi prestabiliti⁷⁷.

2.2.8.2 Fonti normative ed interpretative

- Legge 266/1991 (Legge quadro sul volontariato);
- D.P.R. 194/2001.

2.2.8.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore deve preliminarmente aderire ad una organizzazione di volontariato di Protezione Civile, regolarmente iscritta nei registri istituzionali

⁷⁷ Vedi art. 9 D.P.R. 194/2001.

regionali e/o nazionali di Protezione Civile⁷⁸ ed essere impiegato in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione di calamità naturali, catastrofi o altri eventi simili, ovvero di formazione nella suddetta materia.

Gli stessi benefici spettano al singolo volontario iscritto nei "ruolini" di Protezione Civile presso le Prefetture⁷⁹, qualora espressamente impiegato dal Prefetto in occasione degli eventi di cui sopra.

Per l'ammissione all'attività di soccorso e di assistenza in occasione di pubbliche calamità, ovvero di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, occorre la preventiva autorizzazione da parte dell'Agenzia della Protezione Civile⁸⁰.

Il lavoratore, o l'associazione a cui il medesimo appartiene, impegnato in attività di volontariato, di addestramento, di simulazione e di emergenza, deve presentare all'Ufficio, almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova, la richiesta per l'esonero dal servizio.

2.2.8.4 Modalità di fruizione

La concessione di tale permesso, una volta accertata la sussistenza dei presupposti, è obbligatoria. L'amministrazione, infatti, non può rinviarne o ritardarne l'applicazione in quanto, per volontà del legislatore, è tenuta a prestare il suo consenso⁸¹.

Il lavoratore che partecipa ad attività di soccorso e di assistenza in occasione di pubbliche calamità, ha diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per tutto il periodo di effettivo impiego che non può, comunque, essere superiore a trenta giorni continuativi, e non deve superare nel corso dell'anno, i novanta giorni.

Tuttavia, in occasione di eventi per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza nazionale i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività

⁷⁸ Vedi art. 1, D.P.R. 194/2001.

⁷⁹ Vedi art. 9, comma 3, D.P.R. 194/2001.

⁸⁰ Vedi art. 9, D.P.R. 194/2001. Ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 194/2001, tali attività sono programmate annualmente a cura del dell'Agenzia o delle altre strutture operative istituzionali di Protezione Civile operanti a livello comunale, provinciale e regionale. Le modalità operative di tali attività ed i calendari-programma delle relative operazioni, con l'indicazione del numero dei volontari partecipanti, devono pervenire almeno sei mesi prima dello svolgimento delle prove all'Agenzia della Protezione Civile, che se ne riserva l'approvazione e l'autorizzazione fino a due mesi prima dello svolgimento delle prove medesime.

⁸¹ Vedi art. 9, comma 1, D.P.R. 194/2001.

di soccorso ed assistenza possono, previa autorizzazione dell'Agenzia⁸², essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e per un massimo di centottanta giorni all'anno.

Il lavoratore che invece viene convocato per svolgere attività di simulazione di emergenza, prove di soccorso ed esercitazioni di protezione civile o che interviene ai corsi di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale di cui sopra, ha diritto ad assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni all'anno⁸³.

2.2.8.5 Aspetti retributivi e previdenziali

L'assenza dal lavoro è, a tutti gli effetti retribuita⁸⁴.

2.2.8.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale in regime di part-time.

2.2.8.7 Documentazione

Preventivamente:

il lavoratore dovrà presentare unitamente all'istanza, debita documentazione rilasciata dall'Agenzia o da altra struttura operativa di Protezione Civile (Regione, Prefettura, Comune). Anche se la richiesta di esonero dal servizio viene inoltrata direttamente dall'associazione di volontariato, il lavoratore ha comunque l'obbligo di presentare una propria istanza all'Ufficio. Apposita documentazione rilasciata dall'autorità competente, ovvero dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà dovrà essere allegata anche nell'ipotesi di richiesta, da parte del dipendente, di partecipare, durante le ore d'ufficio, alle attività di addestramento, di esercitazione, di formazione e di aggiornamento.

Successivamente:

il lavoratore, una volta ripreso il servizio, presenterà idoneo attestato di partecipazione ovvero dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà se l'attività è stata prestata presso una P.A.

⁸² Vedi art. 9 citato, comma 2.

⁸³ Vedi art. 9 citato, comma 4.

⁸⁴ Vedi art. 9 citato.

2.2.8.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.8.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_7](#) Permessi per la partecipazione alle attività di volontariato in tema di protezione civile

2.2.9 PERMESSI PER ESERCIZIO FUNZIONI DI CONSIGLIERA/E DI PARITÀ'

2.2.9.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore, nominato consigliera/e di parità nazionale, regionale o provinciale, ha diritto ad assentarsi dal servizio per l'esercizio delle sue funzioni utilizzando, a seconda dei casi espressamente previsti dalla legge, sia permessi retribuiti che permessi non retribuiti⁸⁵.

2.2.9.2 Fonti normative ed interpretative

D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

2.2.9.3 Requisiti per averne diritto

La nomina e l'esercizio delle funzioni sono i presupposti essenziali previsti dalla legge, affinché il lavoratore possa esercitare il diritto ad assentarsi dal servizio.

Potrà infatti fruire dei permessi il dipendente che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari

⁸⁵ Art. 17 e 18 D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

opportunità, è nominato consigliere/e di parità nazionale, regionale o provinciale.⁸⁶

La nomina, che potrà avere una durata massima di quattro anni, è rinnovabile una sola volta.

2.2.9.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore, per poter esercitare il diritto di assentarsi dal luogo di lavoro, deve darne comunicazione scritta all'Ufficio di appartenenza almeno un giorno prima.⁸⁷

A seconda dell'incarico ricoperto il dipendente potrà fruire di permessi retribuiti e in particolare:

- se nominato consigliere/a di parità nazionale o regionale il lavoratore avrà diritto ad un massimo di permessi retribuiti di 50 ore lavorative mensili medie;
- se nominato consigliere/a di parità provinciale il lavoratore avrà diritto ad un massimo di permessi retribuiti di 30 ore lavorative mensili medie;

Il lavoratore nominato consigliere/a di parità regionale o provinciali potrà inoltre avvalersi di ulteriori permessi non retribuiti nella misura massima stabilita, annualmente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.⁸⁸

2.2.9.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Come sopra già specificato, il dipendente nominato consigliere/e di parità, potrà fruire, a seconda dei casi, sia di permessi retribuiti che di permessi non retribuiti.

L'assenza dal lavoro è a tutti gli effetti retribuita⁸⁹ nei limiti delle 50/30 ore mensili medie come sopra individuati, a seconda dell'incarico ricoperto dal lavoratore.

⁸⁶ Artt. 12 e 14 D.Lgs. 11/4/2006 n. 198

⁸⁷ Art. 17, comma 2, D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

⁸⁸ Art. 17 e 18, 2° comma, D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

⁸⁹ Art. 17 comma 2, 3, 5 e art. 18 D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

Per quanto riguarda, invece, i permessi non retribuiti si evidenzia che per essi è comunque corrisposta un'indennità, liquidata a cura dell'Ente dove il lavoratore svolge le funzioni, il cui importo unitamente al numero delle ore di cui può fruire il lavoratore, è stabilito annualmente con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2.2.9.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale in regime di part-time.

In proposito si ritiene opportuno inoltrare apposito quesito al superiore Ministero affinché specifichi se, per analogia, possa trovare applicazione la medesima disciplina che si adotta per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni di amministratori di Enti Locali.

2.2.9.7 Documentazione

Preventivamente:

il lavoratore dovrà presentare all'Amministrazione il decreto di nomina e, di volta in volta, per fruire dei permessi, dovrà darne comunicazione scritta almeno un giorno prima.⁹⁰

Successivamente:

Il lavoratore dovrà produrre all'Ufficio idonea documentazione o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Sarà poi cura del medesimo Ufficio comunicare al Ministero le ore di effettiva assenza.

2.2.9.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.2.9.9 Modulistica

[Modello 2 11](#) Comunicazione nomina a consigliera-e di parità;

⁹⁰ Art. 17 co. 2, ult. cpv. D. Lgs. 11/4/2006 n. 198

Modello 2_12 Permessi retribuiti connessi all'esercizio delle funzioni di consigliera di parità;

Modello 2_13 Permessi non retribuiti connessi all'esercizio delle funzioni di consigliera di parità;

2.3 PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

2.3.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al fine di garantire l'esercizio del diritto allo studio si riconosce, esclusivamente⁹¹ al personale dipendente a tempo indeterminato, la possibilità di fruire di permessi retribuiti individuali per complessive 150 ore per ciascun anno.

I criteri generali per la concessione dei permessi studio retribuiti sono stabiliti dall'accordo integrativo di amministrazione del 28 luglio 2003.

2.3.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge n. 300/70, art. 10
- Legge 53/00 , artt. 5,6
- DPR 23.08.1988 n. 395, art. 3

Fonti contrattuali:

- *"Accordo integrativo di amministrazione relativo ai criteri generali per la concessione dei permessi studio retribuiti"* 28 luglio 2003
- C.C.N.L.I. 1998/2001 art. 13
- C.C.N.L. 1994/1997, art. 22 bis (inserito dall'art. 4 del C.I. al contratto 1994-1997)

Circolari e Note:

- Circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/10075/AM/AA/f del 21 febbraio 2005
- Circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/102777/GM/MC/1 del 2 ottobre 2007

⁹¹ Vedi circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/102777/GM/MC/1 del 2 ottobre 2007

- Circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/10646/DGPF/I del 28 ottobre 2011
- Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 12/2011 del 7 ottobre 2011
- Circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/1003/DGPF/I del 31/01/2012
- Risposta del Ministero della Giustizia prot. 117/10041/GM/ AA/I del 10/03/2008 al quesito presentato dalla Corte d'Appello di Reggio Calabria n. 7209/2007;
- Risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del M.G. DOG Ufficio I, Affari Generali Prot. n.116/1/10254/AAAM/GM/I del 16/04/2004 -
- Risposta a quesito ARAN G2 del 20.01.2003
- Risposta a quesito Aran G3 del 20.01.2003
- Risposta a quesito ARAN G4 del 20.01.2003
- Risposta a quesito ARAN G11 del 8.07.2004

2.3.1.3 Requisiti per averne diritto

I dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possono usufruire di permessi e/o di particolari agevolazioni per l'esercizio del diritto allo studio allo scopo di elevare la propria cultura e di sviluppare le proprie capacità professionali.

Possono avvalersi di tale diritto i lavoratori studenti iscritti che frequentano regolari corsi di studio universitari, post-universitari, scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali e per sostenere i relativi esami.

Il personale che partecipa ai corsi ha diritto, inoltre, all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

2.3.1.4 Modalità di fruizione

Concessione da parte del Ministero

I lavoratori interessati devono presentare la domanda di concessione ⁹² entro il 30 novembre di ogni anno.

Le istanze depositate negli Uffici di appartenenza devono essere trasmesse alla competente Corte d'Appello o Procura Generale del rispettivo distretto le quali, ricevute le domande, formano apposita graduatoria⁹³.

Tale graduatoria è formata dando priorità ai dipendenti che:

- a. frequentino l'ultimo anno del corso di studi;
- b. frequentino per la prima volta l'anno di corso precedente l'ultimo e, successivamente nell'ordine, gli anni ancora precedenti, ad esclusione del primo anno;
- c. siano ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni su esposte.

Nell'ambito di ciascuna fattispecie la precedenza è accordata nell'ordine ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

Se, a seguito dell'applicazione dei criteri su indicati sussiste parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito di permessi studio per lo stesso corso e, nel caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Il Ministero all'inizio di ciascun anno sulla base del personale complessivamente in servizio, con il limite del 3 %, fissa il contingente di personale che potrà usufruire dei permessi studio e lo ripartisce su base distrettuale fra gli Uffici requirenti e giudicanti e ne dà comunicazione entro il mese di gennaio.

Gli uffici competenti, preso atto del contingente a loro assegnato concedono, entro il 15 febbraio, i permessi studio dandone comunicazione, insieme alla graduatoria, alle OO. SS. e agli uffici giudiziari che a loro volta provvederanno ad informare i dipendenti interessati.

Nel caso in cui il dipendente voglia partecipare ad un corso non prevedibile alla data del 30 novembre dell'anno precedente, potrà presentare, con le stesse modalità, la domanda entro il 15 marzo.

⁹² Le domande dovranno essere presentate secondo lo schema del modello A) con la dichiarazione sostitutiva utilizzando il modello B) allegati.

⁹³ Secondo le priorità stabilite dall'Accordo del 28 luglio 2003.

Le istanze inoltrate, unitamente a quelle pervenute fuori termine per cause non imputabili al dipendente, sono trasmesse agli uffici competenti entro il 20 marzo.

L'Amministrazione preso atto di eventuali esuberi o residui su base nazionale provvederà a ridistribuire entro il 15 aprile i permessi ancora disponibili sino al raggiungimento del limite fissato del 3 %.

Fruizione dei permessi

Le ore di permesso di studio sono usufruibili in corrispondenza dell'anno solare per le quali vengono concesse.

Le ore di permesso studio disponibili ma non utilizzate nell'anno di appartenenza non sono cumulabili a quelle concedibili per l'anno successivo e quindi si perdono.

Nel calcolo delle ore sono comprese anche quelle per il viaggio.

Il dipendente potrà utilizzare i permessi concessi:

- **per la partecipazione ai corsi**, in questo caso dovranno essere conteggiati la durata delle lezioni e, altresì, il tempo per recarsi e tornare dalla sede di svolgimento delle stesse, se rientrante nell'orario lavorativo;
- **per sostenere esami** in questa ipotesi la durata del permesso decorrerà dall'orario fissato per l'inizio della seduta d'esame al quale andrà aggiunto il tempo, qualora incida sulla durata della giornata lavorativa, per recarvisi e tornare.

È possibile la fruizione del permesso di 150 ore da parte del dipendente iscritto alle Università telematiche.

A differenza di quanto precedentemente previsto, i permessi di studio non possono essere concessi per la mera attività di studio⁹⁴, neanche ai fini dello svolgimento dell'attività di ricerca e/o studio connessa alla preparazione dell'esame finale dei corsi.

⁹⁴ A seguito dei chiarimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica che ha fatto proprio sia l'orientamento della Corte di Cassazione che dell'ARAN, infatti, non trovano più applicazione le disposizioni di cui all'art. unico, punto 5, lett.c) e d) dell'Accordo integrativo di amministrazione, relativo ai criteri generali per la concessione dei permessi studio retribuiti del 28/07/2003. Vedi anche quanto introdotto dalla Circolare M.G.DOG 117/2012 del 30/01/2012.

2.3.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I permessi studio sono interamente retribuiti e non riducono né la tredicesima mensilità né le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

2.3.1.6 Documentazione

Il dipendente interessato deve presentare all'Ufficio dove presta servizio, entro il termine del 30 novembre di ogni anno, l'istanza per la concessione dei permessi da fruire nell'anno successivo, allegando dichiarazione sostitutiva di certificazione comprovante l'iscrizione al corso.

All'ufficio di appartenenza deve essere comunicato il calendario delle lezioni e deve essere consegnata la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la frequenza ai corsi;

Entro 15 giorni dalla conclusione del corso frequentato, e/o dalla prova finale, il dipendente dovrà presentare, a seconda della richiesta, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante:

- la partecipazione al corso indicato nella domanda,
- il sostenimento, seppur con esito negativo, dell'esame finale e/o la discussione della tesi.

Qualora il dipendente abbia beneficiato del permesso nell'anno solare potrà sostenere l'esame o discutere la tesi anche oltre l'annualità di riferimento, purché entro l'anno accademico, fermi restando i termini di presentazione della certificazione.

In caso di frequenza di Università telematiche, il lavoratore dovrà presentare dichiarazione sostitutiva di certificazione concernente l'iscrizione e gli esami sostenuti. Inoltre, presenterà un certificato dell'Università che, con assunzione di responsabilità in capo a quest'ultima, attesti che quel dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni telematiche, e che solo in quel determinato orario, coincidente con quello della prestazione lavorativa, il dipendente poteva seguire le lezioni⁹⁵.

In tutti i casi, qualora venga accertata l'irregolarità ovvero la non veridicità delle dichiarazioni rese, l'atto di concessione del beneficio perderà efficacia ed il

⁹⁵ Circolare Ministero Giustizia DOG n. 117/1003/DGPF/I del 31/01/2012

permesso verrà convertito in aspettativa per motivi personali non retribuita, ferma restando, in ogni caso, la responsabilità penale e disciplinare del dipendente in caso di dichiarazioni mendaci.

2.3.1.7 Applicabilità nel part-time

L'accordo integrativo⁹⁶ dispone che i dipendenti possono usufruire "di speciali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali annue, riducibili proporzionalmente nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale".

Pertanto, considerato che il permesso in oggetto al contrario della maggior parte dei permessi retribuiti previsti, viene computato a ore e non a giorni il monte ore annuale – 150 ore – deve essere proporzionato alla percentuale di part-time del singolo dipendente⁹⁷.

Non è possibile concedere i permessi retribuiti per motivi di studio al personale assunto a tempo determinato⁹⁸.

2.3.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti compresi i permessi per partecipazione a concorsi ed esami⁹⁹, ricordando che in questa ipotesi gli otto giorni previsti possono essere utilizzati limitatamente alle prove di esame.

2.3.1.9 Casistica

1) I corsi-master, per studenti laureati, organizzati dalle università italiane che abbiano come obiettivo formativo l'acquisizione di specifiche capacità professionali, possono essere equiparati ai corsi post-universitari anche qualora la loro durata sia inferiore all'anno solare?

Risposta: sull'argomento si osserva che l'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi

⁹⁶ Vedi C.C.N.L.I del 28 luglio 2003 art. 1, comma 1

⁹⁷ Vedi risposta quesito Aran G3 del 20.01.2003 e risposta a quesito Ministero della Giustizia D.O.G. Ufficio I, Affari Generali, n. 116/1/10254/AAAM/GM/I del 16/04/2004

⁹⁸ Vedi art.13l C.C.N.L.I. del 16 maggio 2001 e circolare Ministero n. 117/10075/AM/AA/f del 21 febbraio 2005 e n. 117/10277/GM/MC/1 del 2 ottobre 2007.

⁹⁹ Vedi art. 18 comma 1, prima alinea CCNL 1994/97 e art. 13 comma 10 C.I. al CCNL 1998/2001.

per la partecipazione a tutti i corsi che rilascino un titolo di studio legale, ovvero attestati di qualifica professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico, la cui durata corrisponda al corso legale di riferimento.

E' invece demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che abbiano durata almeno annuale nonché le altre caratteristiche indicate nel citato art. 13, comma 2, ultimo periodo.¹⁰⁰

2) I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi per lo svolgimento di un corso di lingue, della durata di trenta giorni, in un Paese estero?

Risposta: Il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 stabilisce, all'art. 13, che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi effettuati presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami.

Tali corsi possono essere destinati al conseguimento di titoli universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

Le su indicate fattispecie possono essere integrate nella contrattazione di secondo livello, in relazione a corsi della durata minima di un anno, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, che, tra l'altro, possono essere finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità.

Sulla base di tali elementi si evince chiaramente che nel caso segnalato non è possibile concedere le 150 ore di permesso.¹⁰¹

3) Le 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio vanno proporzionate in relazione ai mesi residui dell'anno solare?

Risposta: L'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede, nei casi e con le procedure in esso dettagliatamente indicate, la concessione di *"...permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno..."* Al dipendente dunque competono 150 ore per anno solare,

¹⁰⁰ Vedi risposta quesito ARAN G4 del 20.01.2003.

¹⁰¹ Vedi risposta quesito ARAN G11 del 8.07.2004.

indipendentemente dal periodo di fruizione. Non sembra quindi possibile proporzionare le ore concedibili ai mesi residui di possibile utilizzo delle stesse.¹⁰²

4) I dipendenti collocati in aspettativa concessa per il dottorato di ricerca possono usufruire di permessi studio ex articolo 13?

Risposta: I dipendenti in aspettativa per dottorato di ricerca non possono usufruire dei permessi studio retribuiti.¹⁰³

5) Può L'Ufficio di appartenenza negare il godimento del permesso al lavoratore, legittimamente autorizzato, qualora questi utilizzi le ore concesse per svolgere un'attività "di studio" differente da quella indicata nel modello di domanda (allegato A) dell'Accordo di Amministrazione del 28/07/2003)?

Risposta - In merito il Ministero della Giustizia ha affermato che non sussistono ostacoli al godimento dei permessi purché il dipendente ottemperi alla presentazione della prescritta idonea documentazione. Infatti, in caso di mancata produzione della certificazione, l'Ufficio dovrà conteggiare le ore di permesso fruito dal lavoratore e comunicarle al competente Ministero, il quale provvederà alla conversione delle stesse in aspettativa non retribuita.¹⁰⁴

2.3.1.10 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_14 all.A](#) Permessi retribuiti per motivi di studio

Vedi in allegato [Modello 2_14 all.B](#) Dichiarazione sostitutiva per permessi retribuiti per motivi di studio

Vedi in allegato [Modello 2.14](#) Fruizione dei permessi retribuiti per motivi di studio

¹⁰²Vedi risposta quesito ARAN G2 del 20.01.2003.

¹⁰³ Vedi Accordo integrativo di amministrazione relativo ai criteri generali per la concessione dei permessi studio retribuiti" 28 luglio 2003 punto 5 ultimo cpv.

¹⁰⁴ Risposta del Ministero della Giustizia prot. 117/10041/GM/ AA/I del 10/03/2008 al quesito presentato dalla Corte d'Appello di Reggio Calabria n. 7209/2007

2.4 PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI: ART. 9, COMMA 1, CCNL INTEGRATIVO 2001

2.4.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore, in presenza di grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente o di qualsiasi altro componente della famiglia anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, ha diritto a fruire, nel corso dell'anno, di tre giorni di permesso retribuito¹⁰⁵ che si aggiungono a quelli previsti in caso di particolari motivi familiari o personali¹⁰⁶.

Il permesso retribuito di cui sopra può essere richiesto anche nell'ipotesi in cui, a seguito della grave patologia riscontrata, si rendessero necessari specifici interventi chirurgici o terapeutici .

2.4.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 4 Legge 53/2000;
- D.P.C.M. 278/2000 - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 Legge 53/2000;

Fonti contrattuali:

- Art. 9, comma 1, CCNL Integrativo 2001;
- Art.18, comma 9, CCNL 16/05/1995 come modificato dall'art. 28 del CCNL 2006/2009.

Circolari e Note:

- Circolare n. 9/2001 del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Risposta ARAN - G5- del 20/01/2003;
- Risposta ARAN - B16- del 20/01/2003;
- Nota M.G. - Org. Giud.- n.116/1/10086, 10/02/2004;
- Risposta ARAN - B21- del 08/07/2004;
- Nota M.G. n.42/S/1 del 11/05/2005.
- Nota M.G. n. 116/1/10272 del 28/09/2007.

¹⁰⁵ L'art. 9, comma 1, CCNL Integrativo 2001 fa specifico riferimento agli eventi e alle cause particolari indicate nell'art. 4 Legge 53/2000. Per completare l'esame della fattispecie si veda anche il D.P.C.M. 278/2000, Regolamento recante le disposizioni di attuazione dell'art. 4 Legge 53/2000.

¹⁰⁶ Art.18, comma 2, CCNL 1994/1997 come modificato dall'art. 9, comma 3, CCNL Integrativo 2001.

- Circolare del Ministero del Lavoro, Dir. Gen. Attività Ispettiva n.25/1/0016754 del 25/11/2008

2.4.1.3 Requisiti per averne diritto

Per poter usufruire dei tre giorni di permesso retribuito in esame è necessario trovarsi nelle particolari condizioni indicate dalla norma che, una volta accertate, determinano nel lavoratore un vero e proprio diritto alla loro fruizione.

Il presupposto essenziale è quindi costituito dalla sussistenza di una grave infermità accertata e documentata, nei confronti di:

- coniuge, anche legalmente separato;
- convivente o qualsiasi altro componente della famiglia anagrafica;
- figlio, fratello, genitore o nipote figlio di figlio/a (e cioè parenti entro il secondo grado), anche non convivente.

Il lavoratore, inoltre, può rivendicare il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro nelle ipotesi in cui una delle persone sopra indicate, a causa della grave patologia, debba essere sottoposta ad interventi chirurgici o a specifici trattamenti terapeutici.

La concessione di tali permessi, infatti, non può essere negata dall'amministrazione neppure in presenza di reali esigenze organizzative dell'Ufficio¹⁰⁷.

2.4.1.4 Modalità di fruizione

I tre giorni di permesso devono essere utilizzati entro e non oltre sette giorni dall'accertamento della grave patologia o dall'avvenuto specifico intervento chirurgico o terapeutico conseguente¹⁰⁸.

In alternativa all'utilizzo dei tre giorni, il lavoratore può concordare con l'amministrazione diversa modalità di fruizione dei permessi, scegliendo di ridurre giornalmente l'orario di lavoro per periodi superiori a tre giorni. Tale accordo deve essere redatto in forma scritta basandosi sulla proposta dell'interessato.

Detta ultima modalità deve comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro sette giorni

¹⁰⁷ Vedi nota del M.G. n. 116/1/10086 del 10/02/2004.

¹⁰⁸ Vedi art. 1, D.P.C.M. 278/2000.

dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Si evidenzia, infine, che i giorni festivi e quelli non lavorativi non devono essere computati tra i giorni di permesso in esame.

2.4.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

2.4.1.6 Applicabilità nel part-time

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, con la precisazione che i permessi sono computati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto¹⁰⁹.

Lavoratori a tempo determinato: il lavoratore ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno¹¹⁰.

2.4.1.7 Documentazione

Preventivamente:

per ottenere i permessi in questione l'interessato ha l'obbligo di allegare all'istanza certificato medico dal quale risulti la grave infermità¹¹¹.

Di norma il lavoratore ha, inoltre, il dovere di comunicare, preventivamente, all'Ufficio il motivo del permesso e i giorni nei quali intende usufruirne. In particolare si evidenzia che il requisito della grave infermità è rimesso, caso per caso, alla valutazione degli organi medici che rilasceranno la certificazione e deve necessariamente provenire da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale o da un pediatra di libera scelta (pediatra di base o di fiducia).

¹⁰⁹ Art. 23 comma 11 CCNL del 16/5/2001.

¹¹⁰ Art. 19 comma 11 lettera c) CCNI 2001; Circolare del M.G. – Ufficio III Concorsi ed Assunzioni prot. ASS/MC/fm-20239 del 19/9/2002.

¹¹¹ Circolare del Ministero del Lavoro, Dir. Gen. Attività Ispettiva n.25/1/0016754 del 25/11/2008

In caso di ricovero o di interventi chirurgici tale certificazione deve essere rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica o privata. La sussistenza della grave infermità è indispensabile per ottenere i permessi in questione, pertanto tale condizione è inderogabile.

Nel caso di documentazione medica nella quale non è espressamente indicato che si tratta di una grave infermità, il dipendente può ottenere i permessi in questione qualora l'Ufficio abbia tra i propri atti una documentazione medica che certifichi la presenza di una patologia rientrante nella definizione di grave infermità data dal Consiglio Superiore della Sanità e cioè *"qualsiasi infermità, acuta o cronica, in fase diagnostica, terapeutica o riabilitativa, che implichi una necessità assistenziale continuativa..."*.¹¹²

È prevista un'unica eccezione. Nel caso in cui il figlio, il nipote o il componente della famiglia anagrafica del lavoratore sia un minore e questi debba essere, ricoverato, anche in regime di day-hospital, il lavoratore stesso ha diritto di fruire dei permessi in argomento. In tale ipotesi, infatti, il lavoratore deve presentare dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti unicamente l'avvenuto ricovero¹¹³.

Successivamente:

entro 5 giorni dal rientro in servizio deve essere presentata all'Ufficio idonea certificazione che attesti la grave infermità e/o l'avvenuto intervento chirurgico o terapeutico o, in caso di minore, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà dell'avvenuto ricovero. La produzione della certificazione attestante la sussistenza della grave infermità è obbligatoria in quanto, solo in presenza della medesima, il lavoratore vede riconosciuti i maggiori benefici economici. Fermo resta il dovere dell'Ufficio di tenere riservate le informazioni ricevute¹¹⁴.

2.4.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con qualsiasi tipologia di permesso retribuito.

2.4.1.9 Modulistica

¹¹² Vedi nota M.G. n.116/1/10272 del 28/09/2007.

¹¹³ Vedi nota M.G. n.42/S/1 del 11/05/2005;

¹¹⁴ Vedi ARAN -B16- del 20/01/2003

Vedi in allegato [Modello 2 8](#) Permessi retribuiti per eventi e cause particolari.

2.5 PERMESSI AI LAVORATORI CHE DEVONO SOTTOPORSI A PROGETTI TERAPEUTICI DI RECUPERO O RIABILITAZIONE (ARTT. 11 E 12 CCNL INTEGRATIVO 2001)

2.5.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore tossicodipendente o alcolista cronico¹¹⁵ o che si trovi in condizioni di portatore di handicap¹¹⁶, e che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione, può usufruire di specifiche e importanti misure di sostegno quali:

- diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto (per i lavoratori a tempo indeterminato mentre nel limite della durata del contratto per i lavoratori a termine), in caso di assenza totale dal servizio anche quando questa si protragga oltre i 18 mesi;¹¹⁷
- permessi giornalieri orari nel limite massimo di due ore, per la durata dell'intero progetto;
- riduzione dell'orario di lavoro, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- assegnazione a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata, a supporto della terapia in atto, dalla struttura che gestisce il progetto.

2.5.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- D.Lgs. 368/2001.
- D.L. 112/2008, art. 71, convertito in L. 133/2008.

Fonti Contrattuali:

- Art. 21, comma 7, CCNL 16/05/1995;
- Artt. 11 e 12, CCNL Integrativo del 16/05/2001;

¹¹⁵ Vedi art. 11 CCNL Integrativo del 16/05/2001.

¹¹⁶ Vedi art. 12 CCNL Integrativo del 16/05/2001.

¹¹⁷ Vedi art. 19, comma 11 lett. b), CCNL 16/05/2001

- Art. 7, comma 8, CCNL Integrativo del 16/05/2001.

Circolari e Note:

- Risposta a quesito del Min. Giust. n. 116/10115/GM/AA/I del 16/3/2009

2.5.1.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore deve dimostrare, tramite esauriente certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata, di essere tossicodipendente o alcolista cronico oppure di essere persona in situazione di disabilità¹¹⁸.

In entrambi i casi deve essere previsto, sempre a cura della medesima struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata, un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione al quale il lavoratore intende sottoporsi.

Il lavoratore a conclusione del progetto, ha l'obbligo di riprendere servizio regolare entro i quindici giorni successivi alla data di cessazione dello stesso.

È da segnalare che il dipendente ammesso al programma riabilitativo o di recupero, se da una parte può vantare il diritto ad usufruire degli istituti di sostegno previsti ha, contemporaneamente, il dovere di sottostare a quanto previsto nel progetto che non può essere arbitrariamente interrotto.

Infatti, qualora l'amministrazione su segnalazione della struttura che segue il progetto, ne venisse a conoscenza, ha l'obbligo di accertare se sussistano le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

2.5.1.4 Modalità di fruizione

La modalità di fruizione dipende dal progetto riabilitativo o di recupero e, in quanto tale, non può essere oggetto di accordo preventivo con l'amministrazione.

A seconda dei casi si realizzerà con l'assenza totale dal servizio; con la fruizione di permessi giornalieri orari; con orario a tempo parziale.

2.5.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In caso di assenza totale dal servizio, per i primi 18 mesi il trattamento economico è quello previsto in occasione delle assenze per malattia dall'art. 21

¹¹⁸ Vedi in proposito "International Classification of Functioning, Disability and Health (I.C.F.) documento dell'O.M.S. 2001.

comma 7 del CCNL ¹¹⁹; superato tale periodo il dipendente non fruisce di alcuna retribuzione.

La decurtazione del trattamento accessorio, se dovuta, va effettuata indipendentemente dalle agevolazioni concesse dalla norma in questione che opera esclusivamente sulla retribuzione fissa mensile e sul periodo di compenso¹²⁰. I permessi giornalieri sono interamente retribuiti.

Infine, nel caso di riduzione dell'orario di lavoro, si applicano le disposizioni normative e retributive previste per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

2.5.1.6 Applicabilità nel part-time

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il lavoratore potrà usufruire delle misure di sostegno nelle giornate lavorative comprese nel periodo in cui dovrà sottoporsi a trattamento terapeutico.

2.5.1.7 Documentazione

Preventivamente:

unitamente all'istanza il lavoratore deve presentare all'Ufficio specifica certificazione medica dalla quale risulti lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico oppure la condizione di portatore di handicap unitamente alla copia del progetto di recupero. È essenziale che la documentazione di cui sopra provenga da una struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata. Nell'ipotesi in cui il lavoratore che si trovi in situazione di disabilità, usufruisca dei benefici previsti dalla L.104/1992, sarà sufficiente presentare assieme all'istanza il solo programma di riabilitazione predisposto dalla struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata.

In caso di fruizione dei permessi orari, il lavoratore dovrà presentare, specifica istanza. L'esibizione della certificazione attestante la sussistenza della tossicodipendenza, dello stato di alcolista cronico oppure di persona in

¹¹⁹ Vedi art. 21, comma 7 CCNL 16/05/1995 così come modificato dall' art. 71 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008. Vedi inoltre risposta a quesito M.G. D.O.G. Ufficio I AA.GG. prot. n. 116/1/10189/GM/AA/I del 16/03/2009 nella quale si chiarisce che l'assenza dal servizio, effettuata dal dipendente per sottoporsi al progetto terapeutico, è soggetta al regime giuridico-economico della malattia e che pertanto al medesimo deve essere effettuata la decurtazione salariale.

¹²⁰ Risposta a quesito del Min. Giust. n. 116/10115/GM/AA/I del 16/3/2009

situazione di disabilità è obbligatoria in quanto, solo in presenza della medesima, il lavoratore vede riconosciuti i benefici economici. Fermo resta il dovere dell'Ufficio di tenere riservate le informazioni ricevute¹²¹.

2.5.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il dipendente in situazione di disabilità, sottoposto a progetto di riabilitazione, non può fruire, durante lo svolgimento dello stesso, dei permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992¹²². Potrà comunque godere delle altre tipologie di permesso retribuito.

Il lavoratore tossicodipendente o alcolista cronico, ammesso a progetto di recupero, potrà fruire di qualsiasi forma di permesso retribuito.

In entrambi i casi le assenze effettuate a tale titolo non rientrano nel periodo di comporto delle assenze per malattia¹²³.

2.5.1.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 2_9](#) Permessi retribuiti per la partecipazione a programma di recupero per tossicodipendenti o alcolisti.

Vedi in allegato [Modello 2_10](#) Permessi retribuiti per la partecipazione a programma di riabilitazione per lavoratore in situazione di disabilità

¹²¹ Vedi ARAN -B16- del 20/01/2003.

¹²² Tale limitazione è espressamente prevista nel punto 5) dell'art. 12 CCNL Integrativo 2001.

¹²³ Vedi nota ARAN cit.

3 MALATTIA

3.1 ASSENZA PER MALATTIA

3.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Per malattia deve intendersi un'alterazione dello stato di salute che abbia come conseguenza una assoluta o parziale incapacità al lavoro necessitante assistenza medica e somministrazione di mezzi terapeutici.

Rientrano nel concetto anche situazioni non direttamente collegabili all'alterazione psicofisica del lavoratore ma che richiedono particolari terapie e relativi periodi di convalescenza.

Particolare rilevanza assume¹²⁴ *la grave patologia che necessita di terapia salvavita ed altre ad essa assimilabili.*

Il lavoratore assente per malattia ha diritto¹²⁵ alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi. Superato tale periodo al lavoratore, che ne faccia richiesta, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi nei casi particolarmente gravi.

3.1.2 Fonti normative ed interpretative

- Fonti Normative:
- Artt. 1375, 1175, 2087, 2104, 2110 e 2963 c.c.;
- Art. 155 c.p.c;
- Art. 32 D.P.R. n. 686 del 03/05/1957;
- D.P.R. n. 1229 del 15/12/1959;
- Art. 2, Legge n. 33, del 29/02/1980 di conversione del D.L. del 30/12/1979 n.663;
- Art. 5, D.Lgs. n. 463 del 12/09/1983, conv. Legge n.638 del 11/11/1983;
- Art. 9, Legge n. 1088/1970, come modificata dalla legge n. 419/1975 n. 724/1994;
- Legge 81/2008;
- Art. 1, Legge n. 295 del 15/10/1990 - ex art. 4, comma 4, Legge n. 68/1999;

¹²⁴ Art. 21, comma 7 bis, CCNL 1995 così integrato dall'art. 6 CCNI 1998/2001.

¹²⁵ Art. 21, commi 1 e 2, CCNL 1995.

- T.U. n. 445/2000 sulle c.d. " autocertificazioni";
- D.P.R. n. 461 del 29/10/2001.
- Art. 71 Legge 06 Agosto 2008 n.133 - conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112
- D.P.C.M. 18/12/2009 n. 206
- Art. 55 – septies- D.Lgs. 165/2001
- Regolamento Comunitario N. 883/2004 e N. 987/2009 entrati in vigore il 1 maggio 2010
- Fonti Contrattuali:
- Artt. 21, (come integrato dall'art. 28 comma 5 del CCNL 2006-2009), 22, 23 lett.p), 25 comma 4 lett.a) (come sostituito da 13 CCNL 2000/2005) e 34, CCNL 1994/1997 (sottoscritto 16/05/95);
- Artt. 5, 7 e allegato A) CCNI sottoscritto il 22/10/1997 (integrativo al CCNL 94/97);
- Art. 6, CCNI sottoscritto il 26/05/2001 (integrativo al CCNL 1998/2000)
- Art. 23, comma 11, CCNL 1998/2001 come modificato da CCNI 1998/2001;
- Art. 13, CCNL 2000/2005.
- Circolari e Note:
- Circolare INPS n. 166/1988;
- Circolare INPS n. 65/1989;
- Circolare INPS n. 95 bis del 06/09/2006;
- Circolare M.G. n. 382 del 18/09/1995;
- Circolare M.G. n. 4/1-5-965 del 19/06/1998;
- Circolare n. 4/1-5-966 del 19/06/1998;
- Circolare M.G. n. 4/1-5-936 del 12/11/1999;
- Parere ufficio legale Ministero della Pubblica Istruzione del 16/11/2001 n. 12;
- Nota M.G. n. 400/c/ 6527 del 18/09/2002;
- ARAN risposta a quesito L5 del 05/02/2003;
- ARAN risposta a quesito B19 del 08/07/2004;
- Nota M.G. n. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/04/2004;
- Nota M.G. n. 116/1/AM/I-10486 del 14/09/2004;
- Nota M.G. n. 116/1/10044/AM/GM/I del 19/01/2005.
- Risposta a quesito del Min. Giust. n. 116/1/20293/AM/AA/I dell' 8/11/2007;
- Circolare n. 7/2008 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 17/07/2008;

- Circolare n. 8/2008 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 05/09/2008;
- Parere UPPA n. 45/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 1/2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/4/2009;
- Circolare n. 7/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 12/11/2009;
- Risposta a quesito n. 116/1/10505/GM/AA/I del 9/11/2009.
- Parere Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio personale pubbliche amministrazioni del 15/03/2010 n. 2 DFP 0012567;
- Circolare n. 8/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio personale pubbliche amministrazioni del 19/07/2010;
- Circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 28/09/2010.
- Risposta a quesito ARAN M66 del 18/06/2011;
- Circolare Dipartimento della funzione pubblica, UPPA n.10/2011 dell'1 agosto 2011;
- ARAN orientamenti applicativi M 184 del 25/09/2011
- Circolare INPS n. 118/2011 e messaggio INPS n. 4344 del 12/03/2013;
- Circolare MG DOG n. 103/1/B/1298/MM/NG/1 del 27/09/2011;
- Risposta a quesito Min. Giust. 116/1/10023/GM/AA/I del 31/01/2012;
- Circolare funzione Pubblica n. 0030536 P-4.17.1.7.5 del 24/07/2012;
- ARAN orientamenti applicativi RAL 1435 del 07/08/2012
- Circolare funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014
- Sentenze:
- Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 10370 del 03/12/1994;
- Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 89 del 04/01/2002
- Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 3820 del 08/04/1998
- Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 6511 del 07/05/2002
- Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 4433 del 07/04/2000
- Sentenza Cassazione Civ. n. 14471/2013

3.1.3 Requisiti per averne diritto

Il riconoscimento del diritto alla malattia ha come presupposto fondamentale la costituzione valida e piena di un rapporto di lavoro, sia a tempo indeterminato che determinato. L'insorgere di un evento morboso, debitamente

documentato, determina l'applicazione della normativa di riferimento, per tutta la durata dello stesso fino ad un limite massimo, salvo eccezione, di 18 +18 mesi.

In caso di gravi patologie che richiedono terapie salvavita è previsto per il lavoratore un trattamento di maggior favore per il quale si rimanda al paragrafo 3.2.

L'assenza per malattia ricorre anche per l'effettuazione di accertamenti clinici e diagnostici e visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici solo quando comportino situazioni di incapacità lavorativa ¹²⁶.

3.1.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a comunicare all'inizio della giornata lo stato morboso ed il luogo in cui è reperibile, che può essere la residenza abituale od altro domicilio in Italia o all'estero, l'albergo o le strutture ospedaliere.

A seguito di tale comunicazione, al fine di prevenire e contrastare l'assenteismo, l'Ufficio valuterà l'opportunità di richiedere la visita fiscale tenuto conto sia della condotta complessiva del dipendente, che degli oneri fiscali connessi alla richiesta ¹²⁷.

Sussiste, l'obbligo della visita fiscale, sin dal primo giorno di assenza, se questa si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative¹²⁸.

La richiesta di visita fiscale deve essere inoltrata, a cura dell'ufficio di appartenenza, telematicamente all'INPS o all'ASL territorialmente competente¹²⁹.

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, assente per malattia, entro le quali possono essere effettuate le visite mediche di controllo, compresi i giorni non lavorativi e festivi, sono **dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18**.

Sono esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato ¹³⁰.

¹²⁶ Art.55 septies, comma ter, D.Lgs 165/2001 e circolare funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014

¹²⁷ Decreto legge n.98/2011 conv. In Legge n. 111/2011 – art. 16, commi 9 e 10 e circolare DOG N. 103/1/B/1298/MM/NG/1 del 27/09/2011;

¹²⁸ Si considera "giorno non lavorativo" le giornate in cui il dipendente non ha prestato attività lavorativa es : ferie, permessi, part time ecc.

¹²⁹ Circolare INPS n.118/2011 e messaggio INPS n. 4344 del 12/03/2013. Si tenga conto che i due Enti applicano tariffe differenti.

L'accertamento fiscale non deve essere richiesto nei confronti dei dipendenti per i quali l'assenza è dovuta ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

A tal proposito è stato integrato il contenuto del modello di certificato telematico inserendovi la possibilità per il medico di indicare se ricorre una delle su elencate circostanze. Ai fini dell'obbligatorietà della richiesta di accertamento dello stato di malattia occorre distinguere il caso in cui l'Amministrazione è già in possesso della documentazione formale ed il caso in cui non ne abbia ancora la disponibilità. Nella prima ipotesi l'Amministrazione si deve astenere dal richiedere la visita fiscale, nella seconda ipotesi può valutare, a seconda della situazione concreta, la condotta da seguire, tenendo conto delle *"esigenze funzionali e organizzative"*¹³¹.

Nel caso in cui il lavoratore, durante l'orario delle fasce orarie di reperibilità, debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi,¹³² deve dare all'Amministrazione preventiva comunicazione, tranne per i casi di *"obiettivo e giustificato impedimento"*.

In tale ipotesi è richiesto al dipendente di fornire la documentazione che giustifichi l'assenza. Nel caso di visita medica il documento sarà l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privata, che ha effettuato la visita e/o la prestazione.

Non si ritiene opportuno richiedere la **visita fiscale** nei casi di ricovero nelle strutture ospedaliere pubbliche o parificate mediante convenzione. Egualmente si ritiene non sottoponibile a visita di controllo l'assenza attestata da certificazione rilasciata dalla struttura di pronto soccorso, limitatamente alla sola giornata di ricovero in cui è stata eseguita la prestazione di primo soccorso.

¹³⁰ L'art. 21, comma 12 del CCNL 1995 prevede che "il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo" durante le fasce orarie di reperibilità.

¹³¹ Circolare Funzione Pubblica n. 0030536 P-4.17.1.7.5 del 24/07/2012

¹³² Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 10/2011

Infine, è opportuno richiedere il controllo nel caso di ricovero o day-hospital in istituti ospedalieri privati non convenzionati.

L'assenza ingiustificata¹³³ alla visita di controllo comporta per il lavoratore la decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico, per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati dalla precedente visita di controllo.

L'applicazione della **sanzione** economica non esclude la possibilità di aprire un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per inadempimento contrattuale¹³⁴. Pertanto, la violazione dell'obbligo di reperibilità dà luogo a sanzioni economiche mentre l'inadempimento contrattuale¹³⁵ determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tutte le volte che si è in presenza di giustificazione viziata, carente, inesistente o intempestiva, l'assenza pare ingiustificata se risulta imputabile al diretto comportamento dell'interessato.

3.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

La normativa entrata in vigore nel corso del 2008¹³⁶, ha disposto che per ogni periodo di assenza per malattia di qualunque durata, per i primi dieci giorni è corrisposto il trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento comunque denominato, avente carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio; continuano però a trovare applicazione le clausole del CCNL che non siano in contrasto con il nuovo regime legale delle malattia.

Per effetto del combinato disposto delle norme vigenti e delle previsioni contrattuali il trattamento economico di tali assenze, relativamente alla fruizione delle indennità accessorie, è il seguente:

1. per malattie inferiori o pari ai quattordici giorni al dipendente spetta, per tutta la durata dell'assenza, il solo trattamento economico fondamentale;

¹³³ Art. 5, comma 14, D. L. 463/1983 convertito dalla Legge 638/1983.

¹³⁴ Ex art. 25, comma 4, lett. a) CCNL. 1995, come modificato dall'art. 13 del CCNL del 2002-2005

¹³⁵ Quali correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ex art. 1175 e 1375 c.c. o di carattere speciale e previsti nei CCNL del comparto Ministeri.

¹³⁶ Art. 71 Legge 06 Agosto 2008 n.133 - conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.

2. per malattie pari o superiori ai quindici giorni la decurtazione economica riguarda solo i primi dieci giorni del periodo di assenza.

Resta salvo il trattamento più favorevole previsto dal CCNL e dalle normative specifiche di settore per le assenze dovute a :

3. infortunio sul lavoro o causa di servizio;
4. ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero;
5. ricovero domiciliare, certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero ¹³⁷;
6. ricovero in day-hospital e day-surgery ¹³⁸;
7. gravi patologie che richiedano terapie salvavita.

Per le suddette assenze il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile.

Il ricorso al pronto soccorso non costituisce ricovero seppur assimilato a questo ultimo per il luogo dove le cure vengono prestate ¹³⁹.

Il Ministero della Giustizia ha chiarito¹⁴⁰ che per gli eventuali giorni di convalescenza successivi al ricovero in day hospital e in day-surgery bisognerà procedere alle relative decurtazioni.

Rimane fermo il trattamento economico fondamentale previsto dal contratto per il lavoratore che si assenti per malattia, relativamente all'ultimo triennio:

- a) Intera retribuzione fissa mensile, per i primi 9 mesi di assenza, salvo quanto detto in precedenza relativamente alla corresponsione del trattamento accessorio;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lett. "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi di assenza.

Nei casi di cui alle lettere b) e c) la riduzione del trattamento economico fondamentale si cumula con la decurtazione del trattamento accessorio, quando dovuta.

Non è dovuta nessuna retribuzione per gli ulteriori diciotto mesi.

¹³⁷ Art.28 comma 5 CCNL 2006/2009

¹³⁸ Risposta a quesito n.116/1/10023/GM/AA/I del 31.01.2012

¹³⁹ Nota M.G. n. 372/3088 del 20/07/2001.

¹⁴⁰ Risposta a quesito n. 116/1/10505/GM/AA/I del 9/11/2009, nonché risposta a quesito ARAN M66 del 18/06/2011.

Il sistema di computo delle assenze per malattia

La base di partenza del conteggio è data dal **giorno precedente l'inizio dell'ultimo evento morboso a ritroso per i tre anni precedenti.**

Devono, comunque, essere esclusi dal computo ¹⁴¹:

- i giorni di assenza maturati dal lavoratore affetto da malattie gravi richiedenti terapie salvavita dovuti a ricovero ospedaliero, day-hospital o ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, oltre a quelli determinati dalle citate terapie salvavita;
- i giorni di assenza per malattia causati da infortunio sul lavoro;
- i giorni di assenza effettuati dai lavoratori invalidi o mutilati di guerra o per servizio che si sottopongono, a causa della loro invalidità, a cure termali, elioterapiche, psammoterapiche.

Di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dalla somma dei giorni di assenza dell'ultima malattia con quelle intervenute nei tre anni immediatamente precedenti, l'amministrazione verifica il periodo massimo di conservazione del posto ¹⁴² e determina il trattamento economico da corrispondere allo stesso.

Il lavoratore si collocherà in una delle diverse articolazioni temporali previste all'interno del periodo massimo e riceverà il trattamento economico previsto ¹⁴³.

Data la difficoltà del computo, di seguito viene mostrato un esempio pratico calcolato in giorni ¹⁴⁴, pubblicato nel bollettino ufficiale del M.G. n. 9/2005, secondo quanto prescritto nel certificato medico:

esempio

(9 mesi = 270 giorni)

INIZIO ASSENZA	FINE ASSENZA	DURATA	TRATTAMENTO ECONOMICO
Dal 26/01/1998	al 09/03/1998	47 giorni	interi assegni
Dal 25/01/1999	al 28/04/1999	94 giorni	interi assegni
Dal 10/01/2000	al 10/05/2000	122 giorni	interi assegni
Ultimo periodo morboso			

¹⁴¹ Artt. 21 comma 7 bis CCNL 1994/1997 e art. 28 comma 5 CCNL 2006/2009

¹⁴² Ai sensi dell'art. 21, comma 1 e 2, CCNL 1995.

¹⁴³ Nella misura di cui al comma 7 dell'art 21 CCNL 1995.

¹⁴⁴ Pubblicato nel bollettino ufficiale del M.G. n. 9/2005 pagina 182 esemplificato per maggior comprensibilità.

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

Dal 26/10/2000	al 01/11/2000	7 giorni	interi assegni (270 giorni dal 26/01/1998)
Dal 02/11/2000	al 04/11/2000	3 giorni	riduzione al 10% (273 giorni dal 26/01/1998)

Poiché l'ARAN ha affermato ¹⁴⁵ che la disciplina delle assenze per malattia è regolata in modo uniforme in tutti i comparti di contrattazione, si rinvia al CCNL 01/09/1995 del Comparto Sanità e al CCN Integrativo 13/05/1996 del Comparto Enti Locali che sono gli unici corredati di una tabella esemplificativa.

3.1.6 Documentazione

Il lavoratore ha l'onere di comunicare tempestivamente all'Ufficio, con ogni mezzo, l'esistenza dello stato morboso o della sua prosecuzione.

Sarà obbligo, poi, del medico di base trasmettere per via telematica il relativo certificato attestante la malattia.

- Fermo restando che il medico dovrà, comunque, provvedere alla trasmissione telematica del certificato, il lavoratore deve presentare, entro due giorni, all'Ufficio di appartenenza, il certificato medico in forma cartacea, nelle seguenti ipotesi: ¹⁴⁶
- certificato rilasciato da strutture di pronto soccorso e dagli ospedali in caso di ricovero e dimissione, non ancora abilitate alla trasmissione telematica ¹⁴⁷;
- certificato, contenente la diagnosi, attestante la causa di malattia per causa di servizio o per infortunio sul lavoro. In tali specifiche ipotesi, infatti, l'assenza per malattia comporta l'esenzione dalla decurtazione della retribuzione e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale ¹⁴⁸,

Si rammenta infine che la trasmissione a mezzo fax o PEC della certificazione medica ha valore di mera comunicazione e che, in ogni caso, non è ammessa la dichiarazione sostitutiva ¹⁴⁹.

¹⁴⁵ Risposta a quesito ARAN B-19 del 08/07/2004.

¹⁴⁶ Circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 28/09/2010.

¹⁴⁷ Si evidenzia che anche in tali ipotesi, a decorrere dal 1° aprile 2014, secondo quanto disposto dal D.P.C.M. 8.08.2013 sarà obbligatoria la trasmissione telematica

¹⁴⁸ Parere Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio personale pubbliche amministrazioni del 15/03/2010

¹⁴⁹ Disposto nel T.U. n.445/2000.

Qualora il termine dei 2 giorni cada di giorno festivo, viene prorogato al primo giorno lavorativo successivo: l'inosservanza dei termini può dar luogo, salvo comprovato impedimento, a sanzione disciplinare.

In presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina di sabato ed il secondo che inizia il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive¹⁵⁰.

Qualora il dipendente inizi la malattia in un giorno festivo il conteggio deve necessariamente decorrere dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo.¹⁵¹

La prognosi documentata nel certificato medico decorre necessariamente dalla data del certificato, anche se in quella giornata il dipendente ha svolto attività lavorativa.¹⁵²

Nell'ipotesi di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (anche medico di famiglia)¹⁵³.

Nell'ipotesi di articolazione di orario su cinque giorni la prosecuzione della malattia attestata da due certificati consecutivi copre le giornate del sabato e della domenica¹⁵⁴.

Nel caso in cui il lavoratore, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, si ritiene sufficiente un'unica certificazione (anche cartacea) del medico curante. Tale certificazione deve attestare la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti e comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico da presentare all'Amministrazione prima dell'inizio della terapia. Dovranno, poi, seguire singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate, nonché

¹⁵⁰ Vedi allegato A punto 5 lettera b) CCNI 1997.

¹⁵¹ Nota M.G n. 116/1/10045/GM/AA/I del 15/02/2006

¹⁵² ARAN quesito Regioni n. 795-21L8

¹⁵³ Art 71 comma 2 L. 112/2008 così modificato dalla legge 102 del 3 agosto 2009 – Parere UPPA n. 45/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

¹⁵⁴ Nota M.G. n. 116/1/10044/AM/GM/I del 19/01/2005.

l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o del calendario di terapia prescritto dal medico curante.¹⁵⁵

I provvedimenti formali di autorizzazione alle assenze ¹⁵⁶ da adottare esclusivamente al termine del periodo di assenza per malattia fino ai diciotto mesi, sono di competenza del Dirigente Amministrativo¹⁵⁷ presso l'ufficio nel quale presta servizio il dipendente interessato.

Sono di competenza della Direzione Generale Personale e Formazione, data l'eccezionalità, le particolari autorizzazioni previste dal secondo comma dell'art. 21 del CCNL 1995, ossia le assenze per gli ulteriori 18 mesi, per le condizioni particolarmente gravi.

Permane a carico di ogni ufficio giudiziario (ad eccezione del personale Unep alle cui decurtazioni provvede direttamente il Dirigente dell'ufficio) l'onere di comunicare alle competenti Ragionerie Territoriali dello Stato – Ministero delle Finanze, le assenze del personale dipendente con l'indicazione delle ritenute da effettuare¹⁵⁸.

3.1.7 Applicabilità nel part-time

Part-time orizzontale: si applica la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Part-time verticale: la disciplina della malattia prevede delle particolarità per quanto attiene:

- la durata ed il conteggio del periodo di conservazione del posto di lavoro (periodo di comparto);
- il trattamento economico durante tale periodo.

Tali aspetti verranno esaminati separatamente, tenendo presente che la norma fondamentale in materia¹⁵⁹ prevede che alle assenze per malattia debba essere applicato il criterio della proporzionalità alle giornate di lavoro prestate.

¹⁵⁵ Circolare Funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014

¹⁵⁶ Nota M.G. n. 4/1-s-965 del 19/06/1998.

¹⁵⁷ Vedi circolare M.G. D.O.P. 31/10/2006 n.39434U. Negli uffici privi del dirigente amministrativo la competenza è del capo dell'ufficio.

¹⁵⁸ A norma del comma 7 dell'art. 21, CCNL 1995.

¹⁵⁹ Art. 23, comma 11, CCNI 2001 sostituisce l'art. 23 del CCNL 16/02/1999.

Si ritengono conseguentemente superate le istruzioni impartite agli uffici con la circolare 12/12/1999¹⁶⁰ (precedente la citata norma) che proporzionava la disciplina della malattia alla *durata della prestazione lavorativa*.

3.1.8 Periodo di conservazione del posto di lavoro

Con la risposta a quesito citata in nota¹⁶¹ il ministero ha precisato che per il lavoratore a tempo parziale verticale il periodo di conservazione del posto di lavoro deve essere proporzionalmente ridotto in misura della prestazione lavorativa e che il conteggio della malattia deve essere effettuato ai fini del trattamento economico, solamente in base ai giorni di effettiva assenza.

Nel caso di specie, si trattava di part-time al 50% con prestazione lavorativa su 2 giorni alla settimana, è stato ritenuto che il dipendente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di mesi 7,2 (anziché per il periodo di 18 mesi previsto per il lavoratore a tempo pieno).

A tal fine si applica la seguente proporzione

Detto x il periodo di conservazione del posto di lavoro, si avrà
x: 18 m = 2gg. : 5gg quindi **x = 7,2 mesi**

N.B. nell'esempio ministeriale le due giornate di P.T. erano di 9 ore, pertanto la proporzione è stata fatta con riferimento all'orario di lavoro articolato su 5 giorni alla settimana. Se la prestazione lavorativa in P.T. fosse stata di 6 ore giornaliera, la proporzione avrebbe dovuto avere come termine di riferimento l'articolazione di orario su 6 giorni la settimana.

Pertanto di ritiene debba applicarsi la seguente proporzione:

Detto y l'arco temporale all'interno del quale computare il periodo di comparto, si avrà:

y: 36 m = 2gg: 5gg quindi **y = 14,4 mesi**

3.1.9 Trattamento economico

Per quanto attiene l'indennità di amministrazione occorre ricordare che, per il personale a tempo pieno, non va corrisposta in caso di assenze aventi durata inferiore ai 15 giorni di calendario.

Tale periodo è connesso all'episodio morboso nel suo complesso e costituisce l'arco temporale utilizzato al fine di valutare la gravità di tale stato, in

¹⁶⁰ Circolare n. 4/1-5-936 del 12/11/1999.

¹⁶¹ Nota M.G. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/4/2004 e nota M.G. 116/1/10405 del 13/07/2004.

caso di malattie più lunghe e quindi di particolare serietà, l'ordinamento ha voluto garantire al lavoratore la massima tutela economica consentendogli di conservare per intero il trattamento accessorio, limitando la decurtazione del trattamento accessorio solo ai primi dieci giorni del periodo di assenza.

L'ARAN ha ritenuto che il medesimo principio vada applicato al lavoratore in part-time verticale e che quindi nel caso di certificato medico attestante una malattia superiore ai 15 giorni di calendario non si debba effettuare la decurtazione dell'indennità di amministrazione.

Ha inoltre ritenuto che nel caso di due certificati medici rilasciati solo per i giorni in cui il dipendente in part-time è tenuto a svolgere la sua prestazione lavorativa, senza ricomprendere le giornate intermedie non lavorative, essi vadano considerati separatamente in quanto attestanti eventi morbosi differenti¹⁶².

Per quanto attiene il trattamento economico fondamentale da corrispondere al dipendente in malattia, non vi sono espresse disposizioni ministeriali che indichino in che percentuale debba essere corrisposta la retribuzione durante il periodo di conservazione del posto di lavoro.

Si ritiene tuttavia, per il principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori part-time, che a questi ultimi debba essere proporzionalmente applicato il trattamento previsto dall'art. 21 CCNL 1995.

Occorre preliminarmente ricordare che ai lavoratori a tempo pieno, come pure ai lavoratori in regime di part-time orizzontale, spetta:

- nei primi 9 mesi, l'intera retribuzione;
- nei successivi 3 mesi il 90% della retribuzione;
- negli ulteriori 6 mesi il 50% della retribuzione.

Pertanto, poiché:

- 9 mesi = $\frac{1}{2}$ del periodo di comparto;
- 3 mesi = $\frac{1}{6}$ del periodo di comparto;
- 6 mesi = $\frac{1}{3}$ del periodo di comparto

si ritiene che al lavoratore in part-time verticale spettino:

- per $\frac{1}{2}$ del periodo di comparto, l'intera retribuzione;
- per $\frac{1}{6}$ del periodo di comparto, il 90% della retribuzione;
- per $\frac{1}{3}$ del periodo di comparto, il 50% della retribuzione.

¹⁶² Nota ARAN L5 risposta a quesito 05/02/2003.

•

3.1.10 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Malattia – Permessi per accertamenti clinici e diagnostici e visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici 163.

Nel caso in cui il lavoratore debba essere sottoposto a visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, può usufruire:

a) dell'intera giornata di assenza per malattia, nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche e/o terapie e/o esami e la situazione di incapacità lavorativa, giustificata mediante trasmissione telematica del certificato di malattia -da parte del medico o dalla struttura, anche privata, che ha effettuato la visita o la prestazione¹⁶⁴;

b) del permesso retribuito per visita e analisi¹⁶⁵, anche riguardanti cicli di terapie di lunga durata non comportanti incapacità lavorativa, presentando l'attestazione di presenza, rilasciata dal medico o dalla struttura sanitaria, pubblica o privata, che ha erogato la prestazione, da cui risulti:

- la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige,
- l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione,
- il giorno e l'orario di entrata e di uscita del lavoratore.

L'attestazione di presenza può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, sulla quale l'Amministrazione dovrà attivare i doverosi controlli.

c) del permesso breve a recupero¹⁶⁶.

Il dipendente che venga colto da malessere durante l'orario di servizio, può essere collocato in malattia se la certificazione coincide con la medesima giornata¹⁶⁷; la parziale prestazione lavorativa sarà utilizzata come riposo compensativo di pari entità¹⁶⁸. Se la certificazione medica riporta una decorrenza

¹⁶³ Art.55 septies, comma ter, D.Lgs 165/2001 e circolare funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014

¹⁶⁴ Vedi Decreto Legge n.98/2011 convertito in legge n. 111 del 2011, art. 16, commi 9 e 10 che ha novellato il comma 5 dell'art. 55 septies del D. Lgs. N. 165 del 2001; Circolare n. 10/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica

¹⁶⁵ Art. 18 CCNL 1995, Art.55 septies, comma 5 ter, D.Lgs 165/2001 e circolare funzione Pubblica n. 2 del 17/02/2014

¹⁶⁶ Art. 20 CCNL 1995

¹⁶⁷ Vedi art. 6 CCNI 1998/2001

¹⁶⁸ Art. 21, comma 7 quinquies CCNL 1995

dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate.

3.1.10.2 Malattia - Ferie

Per il caso in cui durante la fruizione delle ferie sopravvenga la malattia¹⁶⁹, vedi il paragrafo 1.4.

Qualora la malattia si sia protratta per tutto il periodo di comparto, ai fini della conservazione del posto del lavoro, il lavoratore può chiedere la trasformazione dell'assenza per malattia in ferie.

Pur in assenza di esplicita normativa, la giurisprudenza ammette la possibilità di mutamento del titolo dell'assenza, anche in mancanza di ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente.

In particolare, la Corte di Cassazione¹⁷⁰ ha precisato che, in caso di assenza per malattia, è possibile che, su richiesta del lavoratore interessato, un periodo di assenza venga imputato alla fruizione delle ferie già maturate.

3.1.10.3 Malattia - Aspettativa

L'aspettativa per motivi personali, secondo la contrattazione collettiva di comparto, è istituito a sé stante e differente dalla malattia, pertanto la sua fruizione non va computata nel calcolo del triennio.

3.1.11 Casistica

Discordanza tra certificati. Rientro anticipato in servizio.

Nel caso che la prognosi del medico curante e del medico fiscale siano diverse, il lavoratore può contestare la prognosi data dal medico fiscale al momento della visita di controllo, e richiederli di motivare espressamente tale dissenso con annotazione sul referto.

L'Azienda Sanitaria comunica all'Amministrazione l'esito dell'accertamento. Sarà il coordinatore sanitario della ASL su segnalazione degli interessati a risolvere definitivamente la controversia.

¹⁶⁹ Ai sensi dell'art. 16, comma 14, CCNL 1995.

¹⁷⁰ Con Sent. n. 14471/2013 la Cass. Civ. sez. ha confermato il principio secondo cui "Il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comparto, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia.

Tale possibile discordanza dipende dalla diversa natura delle due certificazioni¹⁷¹: il medico curante, attesta i sintomi e stabilisce una prognosi in giorni, considerando il tempo presumibile di guarigione; il medico fiscale accerta sugli atti o con visita, se l'infermità dichiarata nel certificato di malattia sussiste e con quali conseguenze sulla idoneità al lavoro. Pertanto le valutazioni di questo ultimo hanno prevalenza assoluta su quella del medico curante in merito alla prestazione lavorativa.

Nel caso in cui il medico di controllo ritenga il dipendente guarito e lo inviti a riprendere servizio, il dipendente può far seguire un certificato del medico curante attestante la prosecuzione della malattia¹⁷².

Nell'eventualità di rientro anticipato in servizio per decisione del dipendente prima del termine previsto nella certificazione medica, è necessario, al fine di escludere responsabilità per l'Amministrazione, che il lavoratore presenti una ulteriore certificazione medica attestante la sua piena guarigione, non ritenendosi sufficiente una dichiarazione personale sostitutiva, resa in forma scritta, per esonerare da responsabilità l'Amministrazione ¹⁷³.

Malattia determinata dallo stato di gravidanza

La lavoratrice che, durante la gravidanza e fuori dai periodi di interdizione anticipata o di congedo di maternità, contragga malattie direttamente collegabili a tale stato, gode di un "trattamento di favore".

Infatti, fermi restando tutti gli obblighi previsti dall'art. 21 CCNL 1995 (per es. quelli relativi ai tempi di comunicazione dell'assenza e alla visita fiscale, ecc...), i periodi di malattia non devono essere conteggiati al fine del calcolo del periodo massimo di comporta¹⁷⁴.

Dalla previsione normativa¹⁷⁵ discende infatti che tutte le assenze da lavoro per malattia connesse da gravidanza o da puerperio, seppure vadano contabilizzate a tale titolo, con conseguente decurtazione della retribuzione per

¹⁷¹ Art. 32 D.P.R. n. 686 del 03/05/1957; Art. 2, Legge n. 33, del 29/02/1980 di conversione del D.L. del 30/12/1979 n.663;

¹⁷² In tali casi la Corte di Cassazione (Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 10370 del 03/12/1994) ha affermato che l'amministrazione ha onere di richiedere una seconda visita fiscale.

¹⁷³ Considerata la natura della certificazioni medica non rientranti tra quelle sostituibili da mere dichiarazioni personali ai sensi del T.U. n. 445/2000 sulle c.d. "autocertificazioni".

¹⁷⁴ Art. 20 D.P.R. 1026/1976: "non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza,...o da puerperio".

¹⁷⁵ La materia è disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. 1026/1976 (ancora in vigore ai sensi degli artt. 85 e 87 del d. lgs n. 151/2001) e la legge in questione n. 1204/1971 trovasi ricompresa nel testo dell'art. 17 del T.U. n. 151/2001.

periodi la cui durata sia inferiore ai quindici giorni (di calendario e non lavorativi)¹⁷⁶, non debbono essere assolutamente computate agli effetti della maturazione del periodo di comporto stabilito dalla contrattazione collettiva.

La stessa disciplina si applica altresì, alle assenze per malattia conseguenti all'interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica, intervenuta prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione ¹⁷⁷.

Personale affetto da tubercolosi

Il dipendente affetto da tubercolosi, ha un trattamento di maggior favore: oltre i termini previsti per la malattia, ha diritto alla conservazione del posto sino a sei mesi dopo la dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o per stabilizzazione della forma morbosa ¹⁷⁸.

Malattia del lavoratore all'estero

Il lavoratore può contrarre la malattia mentre si trova fuori dall'Italia per un soggiorno temporaneo.

Mentre tale ipotesi è ampiamente disciplinata nel settore privato, ove sono previsti specifici obblighi del lavoratore e del datore di lavoro finalizzati all'accertamento della malattia¹⁷⁹, per il pubblico impiego non esiste alcuna disposizione specifica né si rinviengono circolari o note esplicative.

Si ritiene che per il principio di correttezza e buona fede che deve informare il rapporto di lavoro¹⁸⁰, il lavoratore che si ammali all'estero debba comunicare all'amministrazione l'esistenza dello stato morboso con modalità tali da consentirgli di esplicitare i necessari controlli sulla sussistenza dello stato di malattia e sulla legittimità dell'assenza.

Quindi, fermo restando l'obbligo contrattuale di comunicare l'assenza tempestivamente, di spedire o far recapitare il certificato medico entro 2 giorni e di comunicare il luogo di dimora, il dipendente dovrà aver cura di trasmettere

¹⁷⁶ Vedi art. 21 co. 7 del CCNL CCNL 1995

¹⁷⁷ Art. 19 T.U. n. 151/2001

¹⁷⁸ Ai sensi dell'art. 9, L. 1088/1970, come modificata dalla legge n. 419/1975, prevede una particolare disciplina confermata da una consolidata giurisprudenza. La Cassazione (Sent. n. 5289 del 28/08/1986 - n. 2312 del 03/04/1986) ha precisato che tale speciale regime di stabilità nel posto di lavoro si riferisce non solo ad ipotesi del lavoratore dimesso da un ospedale o da una casa di cura, ma anche da ogni altro luogo opportunamente attrezzato.

¹⁷⁹ Vedi per il settore privato, per quanto possa essere di utilità, art. 2 D.L. - 633/79 conv. in L. 33/1980; D.L. 311/1981 con in L. 398/87 nonché varie circolari INPS rinvenibili nel sito dell'Istituto.

¹⁸⁰ Principio costantemente affermato dalla giurisprudenza in campo privatistico e da ultimo con sent. C. Cass. 13622/05.

carte leggibili e scritte a chiare lettere, nonché la legalizzazione da parte della rappresentanza diplomatica o consolare italiana nei casi di paesi extracomunitari che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi specifici o la traduzione negli altri casi ¹⁸¹.

Per quanto riguarda la malattia insorta in un Paese della comunità Europea, i nuovi regolamenti comunitari ¹⁸² prevedono che venga applicata la legislazione del Paese dove risiede l'istituzione competente, ovvero quella presso la quale è assicurato il lavoratore.

In un caso di specie verificatosi all'interno del distretto, l'accertamento fiscale è stato richiesto, previa autorizzazione dell'Amministrazione Centrale, al locale Consolato Italiano che vi ha provveduto attraverso un sanitario accreditato presso il medesimo consolato.

Le spese per la prestazione sanitaria sono state anticipate dall'autorità diplomatica e successivamente rimborsate dal Ministero.

Malattia nel periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Il verificarsi della malattia durante il periodo di prova del lavoratore assunto a tempo indeterminato produce effetto sospensivo.

Tale periodo riprende a decorrere una volta concluso l'episodio morboso, con il rientro in servizio.

3.1.12 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 3_1](#) Assenze per malattia

¹⁸¹ Circolare INPS del 6 settembre 2006 n. 95 bis.- La legalizzazione è la convalida del certificato originale previo accertamento dello stato di malattia o la sua sostituzione con altra certificazione in lingua italiana da parte di medici incaricati dall'Ambasciata o dal Consolato.

¹⁸² Regolamento Comunitario N. 883/2004 e N. 987/2009 entrati in vigore il 1 maggio 2010

3.2 Gravi patologie e terapie salvavita

3.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Nei confronti del lavoratore che debba sottoporsi a terapia salvavita, perché affetto da patologie gravi¹⁸³, i giorni di ricovero ospedaliero, anche in regime di day hospital, di ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, come pure i giorni di assenza dovuti ai suddetti trattamenti terapeutici, sono esclusi dal conteggio dei giorni di assenza per malattia ai fini della maturazione del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

Usufruisce di questa disciplina anche una particolare categoria di mutilati o invalidi di guerra o di servizio¹⁸⁴ i quali, a causa della gravità dello stato di invalidità, abbiano necessità di sottoporsi a specifiche cure termali¹⁸⁵.

3.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- D.P.R. 834/1981- Tabella A, categoria dalla I alla V.

Fonti Contrattuali:

- Art. 21, CCNL del 16/05/1995;

Circolari e Note:

- Note ARAN B12, B13 e B14 B16 del 20/01/2003;
- Nota ARAN D1 del 20/01/2003;
- Circolare n. 8/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio personale pubbliche amministrazioni del 19/07/2010.

3.2.3 Requisiti per averne diritto

La norma contrattuale in esame è una disciplina speciale che si applica in deroga alla disciplina generale delle assenze per malattia.

Pertanto il lavoratore, per poterne usufruire, deve essere affetto da particolari patologie che contestualmente richiedono la necessità del ricorso alle

¹⁸³ Tali sono: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS e le altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della ASL competente per territorio. Così art. 6 CCNL Integrativo 2001

¹⁸⁴ Art. 21, comma 7 ter CCNL 1995 come modificato dall'art. 6 del CCNI 1998/2001. Vedi anche nota ARAN D1 del 20/01/2003.

¹⁸⁵ La menomazione che richiede cure termali deve rientrare nelle categorie dalla I alla V della tabella A, di cui al D.P.R n. 834/1981.

terapie salvavita: i due elementi, la grave patologia e le terapie salvavita sono quindi, tra loro inscindibili e costituiscono il presupposto perché la disciplina più favorevole possa essere applicata.

Secondo il reiterato orientamento dell'Amministrazione Centrale i periodi di convalescenza e le assenze determinate da esami clinici o visite specialistiche, anche se finalizzati o consequenziali al trattamento terapeutico salvavita, vengono regolamentati dalla disciplina generale delle assenze per malattia e non da quella più favorevole in esame.

Infatti in risposta a un circostanziato quesito nel quale si chiedeva se potessero essere esclusi dal periodo di comporta "anche i giorni che, secondo il protocollo sanitario di cura della patologia, sono funzionalmente connessi alle terapie salvavita" ha ribadito che "La norma in esame, individuando in maniera puntuale e dettagliata i giorni di assenza cui poter applicare il particolare regime normativo in essa previsto, non lascia spazi ad interpretazioni volte ad estenderne i suddetti benefici. Tale interpretazione è in linea con l'orientamento espresso in merito dall'ARAN che ha ribadito, in più occasioni, l'impossibilità di applicare il regime di miglior favore ai periodi di assenza del lavoratore, anche se connessi o consequenziali alle terapie salvavita, come ad esempio i giorni di convalescenza o quelli utilizzati per sottoporsi ad esami clinici o visite specialistiche"¹⁸⁶.

Successivamente¹⁸⁷, in risposta ad altro analogo quesito, il medesimo Ufficio, pur ribadendo il precedente orientamento, ha rilevato che la recente giurisprudenza è giunta ad una interpretazione estensiva della norma contrattuale, ricomprendendo nel trattamento di maggior favore i giorni necessari all'effettuazione di esami o trattamenti connessi all'effettuazione della terapia salvavita o comunque necessari alla corretta esecuzione della stessa¹⁸⁸.

Secondo la citata giurisprudenza¹⁸⁹, infatti, il trattamento di miglior favore spetta quando ricorre " il nesso di causalità tra l'assenza e l'effettuazione della terapia". Nel caso di specie poiché l'assunzione del farmaco salvavita era subordinata all'effettuazione dei prescritti esami clinici, il giudice del lavoro ha

¹⁸⁶ Cfr. Ministero della Giustizia, D. O.G., Direzione generale del personale e della formazione, Ufficio I Affari generali, nota prot. 116/1/10202/GG/AA/mc/l del 16/5/2006

¹⁸⁷ Cfr. Ministero della Giustizia, D. O.G., Direzione generale del personale e della formazione, Ufficio I Affari generali, nota prot 116/1/10234/GG/AA/mc/l del5/6/2006

¹⁸⁸ Nella medesima nota l'Amministrazione ha precisato che i pareri da essa espressi non costituiscono interpretazione autentica delle norme contrattuali

¹⁹⁵ Art. 21, comma 7 quater CCNL 1995

riconosciuto rientranti nella disciplina più favorevole anche le giornate in cui il lavoratore si è assentato per svolgimento tali esami.

Sulla base di casi specifici che si sono verificati nel Distretto è necessario, però, evidenziare che, nonostante l'orientamento giurisprudenziale di cui sopra, l'Amministrazione Centrale continua ad attenersi ad una applicazione **restrittiva e letterale** della disciplina contrattuale. Pertanto ai fini del conteggio del periodo di compenso non tutte le giornate di assenza dovute a patologie di particolare gravità vengono conteggiate, ma solo quelle relative alle ipotesi di ricoveri ospedalieri, domiciliari e di day hospital, o comunque utilizzate per l'effettuazione delle terapie salvavita. Continuano, quindi, a essere esclusi i periodi di assenza per la preparazione alla somministrazione terapeutica, per le visite specialistiche di controllo, per la convalescenza post terapeutica e per altre ipotesi in qualche modo connesse alle terapie salvavita ¹⁹⁰.

3.2.4 Modalità di fruizione

Le modalità di fruizione dipendono, dal protocollo terapeutico e, pertanto, non possono essere oggetto di alcun preventivo accordo con l'Amministrazione.

L'Ufficio, peraltro, al fine di agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche è tenuto a favorire un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei lavoratori interessati ¹⁹¹.

3.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

In tali giornate il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile nonché ad ogni altro trattamento accessorio ¹⁹².

Come più volte ribadito, tali giornate sono escluse dal conteggio dei giorni di assenza per malattia ai fini della maturazione del periodo massimo di assenza consentito ¹⁹³.

¹⁹⁰ ARAN orientamenti applicativi M 184 del 25/09/2011

¹⁹¹ Art. 21, comma 7 quater CCNL 1995

¹⁹² Art. 21, comma 7 bis CCNL 1995 come modif. dall'art.6 CCNI 1998/2001 e Circ. n. 08/2010 D.F.P. del 9/07/2010

¹⁹³ Vedi nota precedente.

3.2.6 Applicabilità nel part-time

Ne può beneficiare anche il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

3.2.7 Documentazione

Il lavoratore, per usufruire del trattamento più favorevole, deve presentare al proprio Ufficio di appartenenza apposita domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la

Preventivamente:

certificazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti, Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata,¹⁹⁴ da cui emerga chiaramente che la condizione morbosa è una patologia grave, per la quale è necessaria l'effettuazione di terapie salvavita¹⁹⁵.

Successivamente:

l'assenza dal servizio dovrà essere giustificata, di volta in volta, tramite certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che fornisce le singole prestazioni, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Qualora nella certificazione non risultasse l'effettivo espletamento di terapie salvavita, i relativi periodi di assenza verranno considerati nel conteggio delle malattie¹⁹⁶. Per quanto attiene agli aspetti relativi alla "privacy" si precisa che la più dettagliata documentazione richiesta ai fini dell'applicazione della disciplina più favorevole trova la sua giustificazione logica nella maggiore tutela sotto il profilo economico, che può essere assicurata solo sulla base di una più esauriente certificazione medica. E' fatto salvo, il divieto per l'Amministrazione di diffondere informazioni sullo stato di salute dei lavoratori ¹⁹⁷.

3.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Compatibile e cumulabile con ogni tipologia di istituti.

¹⁹⁴ Confortata da una ministeriale del 18/09/2002 n. 400/c/6527 e 116/1/AM/10486 del 14/09/2004.

¹⁹⁵ L'elenco delle patologie gravi che richiedono terapie salvavita è fornito dalla ASL locale.

¹⁹⁶ Vedi nota ARAN B13 del 20/01/2003.

¹⁹⁷ Vedi nota ARAN B16 del 20/01/2003.

3.2.9 Modulistica:

Vedi modelli allegati:

- [Modello 3_2](#) Assenze per grave patologia con l'effettuazione di terapia salvavita
- [Modello 3_3](#) Assenze per grave patologia con ricovero ospedaliero, day hospital o ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente

3.3 Infortunio sul lavoro

3.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

La normativa in vigore ¹⁹⁸ definisce infortunio sul lavoro qualsiasi evento dannoso che incide sulla capacità lavorativa del dipendente ed è cagionato da una causa violenta " in occasione di lavoro".

E' considerato tale anche l'infortunio in "itinerare" e cioè l'infortunio che si verifica durante l'attività strumentale e preparatoria, anteriore o successiva, alla vera e propria prestazione lavorativa.

3.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 2110 c.c.
- D.P.R. 1124/1965;
- Art. 12 D.Lgs 38/2000
- D.P.R. 461/2001
- D.Lgs. n. 81/2008
- art. 1 del D.P.C.M. 22 luglio 2011

Fonti Contrattuali:

- Art. 22, CCNL 1995.

Circolari e Note:

- Circolare M.G. n. 362 del 18/01/1995;
- Circolare 382 del 18/09/1995
- Circolare 4/1 del 19/06/1998
- Circolare DOG 1786 del 11/07/2000

¹⁹⁸ Vedi il Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali D.P.R. n.1124 del 30 giugno 1965.

- Quesito ARAN B24 del 01/04/2005
- Circolare INAIL n. 34/2013

Giurisprudenza:

- Sentenza Corte di Cassazione del 05/10/1998, n. 9888
- Sentenza Corte di Cassazione del 21/4/1999 n.3970
- Sentenza Corte di Cassazione Sezione lavoro del 18/03/2013 n. 6725

3.3.3 Requisiti per averne diritto

E' oramai consolidato l'indirizzo giurisprudenziale secondo il quale è riconosciuta piena tutela al lavoratore in occasione di infortunio sul luogo di lavoro, purché l'evento sia dipeso da un rischio scaturito da un evento, quanto meno collegato e/o strumentale, alla prestazione lavorativa.

L'occasione di lavoro sussiste quando il lavoratore, nello svolgimento delle attività cui è adibito, subisca un infortunio che pur non essendo casualmente ricollegabile all'attività lavorativa, sia stato da esso agevolato o reso possibile¹⁹⁹.

Nessuna tutela è invece riconosciuta al lavoratore qualora questi abbia agito per fini meramente personali ed estranei al lavoro ²⁰⁰.

E' pertanto necessario rilevare quale attività stesse effettivamente svolgendo il dipendente al momento del verificarsi dell'infortunio, per poi accertare la sussistenza di un collegamento, anche solo occasionale, con l'attività lavorativa.

L'Ente preposto al riconoscimento della sussistenza della fattispecie dell'infortunio sul lavoro è l' INAIL.

Analoghe garanzie vengono inoltre riconosciute al lavoratore in caso di l'infortunio in " *itinere* ", purché esso sia avvenuto in " *occasione di lavoro* ".

L'infortunio in " *itinere* " sussiste, infatti, quando l'attività strumentale e preparatoria, sia essa anteriore o successiva alla vera e propria prestazione lavorativa, sia obbligata e si renda necessaria per le particolari modalità e caratteristiche della prestazione lavorativa stessa.

¹⁹⁹ Sentenza Cassazione Civ. sez. lavoro n. 89 del 04/01/2002

²⁰⁰ Così è stata negata la tutela ad un lavoratore infortunatosi mentre scendeva le scale per andarsi a prendere un caffè mentre è stata riconosciuta la tutela ad un lavoratore che si era infortunato nello scendere le scale per recarsi, durante la pausa lavorativa, negli spogliatoi o ad un avvocato dell'Inail infortunatosi cadendo nel pavimento dissestato della sede dell'istituto mentre, in assenza del personale ausiliario, si recava fotocopiare documenti (Sent. Corte Cassazione Civ. Sez. lavoro n. 4433 del 07/04/2000)..

Anche l'attività di spostamento su strada tra abitazione e luogo di lavoro, **potrebbe** dunque rientrare nella fattispecie dell'infortunio sul lavoro. In questo caso il generico rischio della strada, al quale sono indistintamente esposti tutti gli utenti della stessa, può diventare rischio specifico di lavoro quando, a quel rischio, si accompagna un elemento aggiuntivo e qualificante, per il quale l'infortunio su strada viene a trovarsi in **rapporto di stretta e necessaria connessione** con gli obblighi lavorativi²⁰¹.

Anche tale valutazione compete all'INAIL, che avvia un'istruttoria sulla base della documentazione acquisita e delle circostanze dell'incidente.

L'infortunio decorre²⁰², a prescindere dal fatto che il dipendente abbia o meno completato l'orario di lavoro, dal giorno indicato nella certificazione medica: il lavoratore potrà infatti utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

3.3.4 Modalità di fruizione

Il dipendente che subisce un infortunio sul lavoro dovrà assentarsi dal servizio sino alla sua completa guarigione.

Per tali assenze, infatti, ai fini della conservazione del posto di lavoro, non è prevista alcuna durata massima, in quanto esse si possono estendere oltre i limiti di 18 più 18 mesi²⁰³.

Se l'infortunio ha una prognosi superiore ai tre giorni, l'Ufficio, entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia, deve denunciare l'evento all'INAIL²⁰⁴ e all'Autorità di Pubblica Sicurezza²⁰⁵.

²⁰¹ Sentenza Corte di Cassazione del 18/03/2013 n. 6725 del 21/4/99 n.3970 e Sent. Corte di Cassazione Sez. Lavoro del 18/03/2013 n.6725.

²⁰² Analogamente a quanto avviene in caso di assenza per malattia con le precisazioni contenute nell'art. 22 CCNL 1994/97.

²⁰³ Artt. 21 e 22 CCNL 1995.

²⁰⁴ In attesa che diventi operativo il servizio telematico per l'invio della denuncia di infortunio, l'Ufficio continuerà ad avvalersi dell'apposita modulistica fornita dall'INAIL. In merito vedi l'art. 1 del D.P.C.M. 22 luglio 2011 e la circolare INAIL n. 34/2013 "Utilizzo esclusivo dei servizi telematici dell'Inail per le comunicazioni con le imprese - programma di informatizzazione delle comunicazioni con le imprese ai sensi dell'art. 2, comma 3, del d.p.c.m. 22 luglio 2011. Servizi per i quali è prevista l'adozione esclusiva delle modalità telematiche a decorrere dal 30 aprile 2013".

²⁰⁵ Per locale Autorità di Pubblica Sicurezza si deve intendere la Questura/Commissariato del luogo in cui avviene l'infortunio e, se mancante, il Sindaco del Comune, quale Ufficiale del Governo del luogo. Non sono ammesse autorità equipollenti.

3.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

3.3.5.1 *Trattamento Economico*²⁰⁶

Il dipendente ha diritto all'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio oltre alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica, indipendentemente dalla durata dell'assenza.

3.3.5.2 *Il periodo di comporto*

I contratti collettivi in vigore prevedono che, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica, senza fare alcun riferimento ai periodi stabiliti, invece, in caso di assenza per malattia.

Per il computo del periodo di comporto tali assenze non si sommano a quelle della comune malattia²⁰⁷.

3.3.6 Documentazione

Il dipendente che incorra in infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità²⁰⁸, è tenuto a darne immediata notizia all'Ufficio di appartenenza. Sarà obbligo, poi, del medico trasmettere per via telematica il relativo certificato.

Il medesimo deve inoltre produrre, **con la massima tempestività**, la seguente documentazione:

- una relazione descrittiva e dettagliata dei fatti, nella quale devono essere indicate le modalità di svolgimento dell'evento, il giorno, l'ora e il luogo nel quale si è verificato, eventuali testimoni ed ogni altro elemento significativo, salva successiva integrazione maggiormente particolareggiata, se necessaria o richiesta;
- il certificato medico attestante l'eventuale continuazione dell'infortunio.

Ad avvenuta completa guarigione il lavoratore, al momento del suo rientro in servizio, dovrà presentare il certificato rilasciato dall'INAIL attestante la chiusura dell'infortunio²⁰⁹.

Qualora il dipendente sia stato assente per almeno 60 giorni consecutivi, l'Ufficio dovrà inoltre richiedere, al Medico Competente²¹⁰, di sottoporre il

²⁰⁶ Di cui all'art.34 CCNL 1995, come ribadito nella ministeriale del 1998.

²⁰⁷ Quesito ARAN comparto Ministeri del 01/04/2005 interpretativa art. 22 del CCNL 1995.

²⁰⁸ Art. 52, D.P.R. n. 1124/1965.

²⁰⁹ Quesito ARAN B24 del 01/04/2005.

²¹⁰ Nominato ai sensi del D.Lgs. n.81/2008

medesimo, prima del suo rientro in servizio, ad una visita di accertamento di idoneità alla mansione.

3.3.7 Casistica

Gli infortuni per causa di terzi

Qualora l'infortunio, derivante da sinistro stradale, sia stato causato da terzi, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Ufficio il quale, a sua volta, avrà l'onere di attivare una fase istruttoria per acquisire tutta la documentazione necessaria e le prove utili alla ricostruzione dei fatti.

L'Ufficio dovrà inoltre attivare un'ulteriore procedura per il recupero, dal terzo responsabile, del danno derivato all'Amministrazione. Il danno deve quantificarsi nell'importo corrispondente alle retribuzioni che sono state pagate al dipendente nel periodo di assenza (retribuzione globale, comprensiva degli oneri riflessi).

3.4 Malattia per causa di servizio

3.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

La normativa in vigore **ha abrogato**, a decorrere dal 06 dicembre 2011, l'istituto dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio oltre agli istituti economici ad esso collegati, quali il rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, l'equo indennizzo e la pensione privilegiata"²¹¹.

Tale disposizione abrogativa, però, non si applica:

- ai procedimenti in corso alla data del 06 dicembre 2011, ivi compresi quelli attinenti all'aggravamento di infermità già accertata e riconosciuta come dipendente da causa di servizio prima dell'entrata in vigore della modifica legislativa;
- ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda;
- ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

²¹¹ Art. 6 D.L. n. 201 del 06/12/2011 convertito in Legge n. 214 del 22/12/2011

In tali ipotesi, pertanto, l'infermità determinata da causa di servizio può essere riconosciuta al dipendente che abbia subito qualsiasi lesione o infermità temporanea o permanente o un aggravamento di lesioni o infermità preesistenti²¹².

3.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Legge n. 295 del 15/10/1990;
- D.P.R. n. 461 del 2001;
- Legge n. 214 del 22/12/2011.

Fonti Contrattuali:

- Art. 21 e 22 CCNL 1995.

Circolari e Note:

- Informativa INPDAP n. 52 del 29.10.2003;
- Quesito ARAN M76 del 26/05/2011;
- Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 32934 del 06/08/2012.

3.4.3 Requisiti per averne diritto

Condizioni essenziali per il riconoscimento della causa di servizio sono:

1. l'esistenza di un rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione;
2. l'accertamento di malattia professionale (danno da causa prolungata) o verificarsi di infortunio (danno da causa violenta);
3. il più rapido decorso invalidante dovuto a causa di servizio, di una infermità preesistente pur se non dovuta a causa di servizio;
4. il nesso di causalità tra la patologia e gli adempimenti svolti attenendosi ai doveri d'ufficio.

Il **fatto di servizio** che ha causato lesione o infermità non deve essere necessariamente l'unica causa ma possono coesistere più concause purché il fatto di servizio sia "*concausa efficiente e determinante*".

²¹² Art. 2 D.P.R. n.461/2001.

In tale ipotesi la dipendenza da causa di servizio è riconosciuta anche nel caso di una "predisposizione del dipendente alla patologia" a condizione che:

1. senza il fatto di servizio l'infermità si sarebbe prodotta in forma notevolmente più lieve o diversa;
2. rispetto ad altri fattori (predisposizione, colpa lieve) il fatto di servizio possa essere ritenuto quello, anche quantitativamente, più rilevante;
3. l'evento causale sia direttamente riconducibile al servizio prestato.

Anche la patologia occasionata dai normali pericoli della vita quotidiana, purché in relazione all'espletamento o alle finalità del servizio, può essere riconosciuta come causa di servizio.

Si ha la semplice **occasione di servizio** qualora la causa preponderante sia determinata da fatti estranei al servizio pur essendovi un nesso causale.

3.4.4 Aspetti retributivi e previdenziali

Nell'ambito del periodo di comporto (18 più 18 mesi) è riconosciuta al dipendente assente per causa di servizio l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di conservazione del posto. Tali assenze si sommano con quelle per malattia per il calcolo del periodo di comporto²¹³.

3.4.5 Documentazione

Al fine di fare accertare l'eventuale **dipendenza della malattia dalla causa di servizio** il lavoratore (o i suoi eredi) deve presentare specifica domanda scritta presso l'ufficio dove il medesimo presta (o ha prestato) servizio.

Nello specifico la suddetta domanda deve contenere:

- la natura dell'infermità o della lesione;
- i fatti di servizio che vi hanno concorso;
- le motivazioni per le quali si ritiene che le patologie siano state determinate dal servizio.

Si evidenzia in merito che, alla luce della vigente normativa, devono ritenersi ammissibili unicamente:

²¹³ Art. 22, comma 2, CCNL 1995 che ha richiamato gli artt. 21 comma 1, 2 e 7 lettera a) e 34 del CCNL 1995 e Quesito ARAN M76 del 26/05/2011;

- le domande aventi ad oggetto l'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o della lesione presentate, in corso di rapporto, entro il 5/12/2011, anche se successivamente alla scadenza del termine semestrale in cui l'interessato ha avuto conoscenza del fatto. Resta fermo che, in tale ipotesi, è precluso il riconoscimento dell'equo indennizzo e del rimborso spese e che la domanda è finalizzata al conseguimento di vantaggi vari previsti dalle norme e dai CCNL quale, ad esempio, l'esenzione dal regime della reperibilità;
- le domande aventi ad oggetto l'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o della lesione presentate entro la scadenza del termine semestrale che decorre dalla conoscenza, da parte dell'interessato, (intesa come chiara consapevolezza degli esiti invalidanti) dell'infermità o della lesione. La scadenza dei termini semestrali di cui sopra è da intendersi quale termine di decadenza per la concessione dei benefici economici. Posto che la reale conoscenza degli effetti invalidanti dell'infermità o della lesione può avvenire anche successivamente al 5/12/2011, la domanda per il riconoscimento della causa di servizio deve riguardare fatti verificatisi comunque entro tale data;
- le domande aventi ad oggetto l'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o della lesione presentate entro cinque anni dalla cessazione del rapporto (termine di decadenza per il riconoscimento della pensione privilegiata) intervenuta entro il 4/12/2011 ²¹⁴.

Alla domanda vanno allegati i documenti utili consistenti in certificazioni di carattere medico-specialistico, necessarie per appurare la causa d'insorgenza della patologia. Qualora non sia possibile procedere alla contestuale presentazione della documentazione, il dipendente sarà avvisato al momento della trasmissione della pratica alla Commissione Medica in modo da poter procedere al diretto inoltro della documentazione.

²¹⁴ Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 32934 del 06/08/2012

Se procede l'Amministrazione, il Dirigente dovrà richiedere al lavoratore di produrre la documentazione ritenuta necessaria e di indicare il medico che lo assiste davanti alla Commissione, senza oneri per l'Amministrazione.

Gli accertamenti relativi alle eventuali inidoneità (totali o parziali) di un lavoratore all'espletamento delle mansioni correlate al profilo assegnato, possono essere richiesti alternativamente a differenti commissioni territorialmente competenti in relazione all'ufficio di ultima assegnazione del dipendente (Commissione Medico Ospedaliera, Commissione istituita presso la ASL ai sensi dell'art. 1, comma 2 legge 295/90) ²¹⁵.

L'Amministrazione si pronuncia sul riconoscimento dell'infermità o lesione dipendente da causa di servizio con provvedimento espresso, debitamente motivato, da adottarsi, acquisiti i verbali e i pareri delle commissioni e del Comitato e nel rispetto di termini normativamente previsti ²¹⁶. L'adozione del provvedimento è di competenza del Direttore Generale o di un suo delegato.

3.4.6 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Malattia, causa di servizio ed infortunio sul lavoro.

Va chiarito che le fattispecie di infortunio e malattia per causa di servizio, dal punto di vista retributivo, sono disciplinate in modo diverso.

Nel caso di infortunio è riconosciuto al lavoratore il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione e l'intero trattamento economico.

Nel caso di malattia, invece, il trattamento economico in misura intera è assicurato solo per il periodo di comporto.

Pertanto, fermo restando il diverso trattamento economico, mentre le assenze per infortunio sul lavoro devono essere conteggiate a parte, le comuni malattie si sommano con le assenze dovute a malattia per causa di servizio.

Al dipendente assente per infermità determinata da causa di servizio che fruisca degli ulteriori 18 mesi di malattia, concessi dall'Amministrazione in considerazione degli interessi organizzativi dell'Ufficio e personali del lavoratore,

²¹⁵ Vedi artt. 6 e 9 D.P.R. n. 461/2001. Inoltre è previsto il parere del Comitato, ex art. 11 D.P.R. n. 461/2001 per le pensioni privilegiate ordinarie qualora il dipendente o gli eredi abbiano presentato richiesta ai fini della concessione dell'equo indennizzo. Il parere non è vincolante e l'Amministrazione è tenuta a motivare nel provvedimento finale le ragioni per le quali eventualmente intende discostarsene.

²¹⁶ art. 14 D.P.R. n.461/2001

spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio ²¹⁷. In merito si evidenzia che tale miglior trattamento non compete, però, in caso di assenza per malattia: gli ulteriori 18 mesi non sono, infatti, retribuiti.

Al lavoratore, che durante il periodo di assenza viene dichiarato inidoneo a svolgere qualunque attività lavorativa, non potranno essere concessi, a cura dell'Amministrazione, gli ulteriori 18 mesi. In tal caso, essendo venuti meno i presupposti di recupero al lavoro, a tutela del dipendente, subentreranno le disposizioni di carattere assicurativo previdenziale legate alla risoluzione del rapporto ed al riconoscimento della inidoneità.

3.5 Mutilati e invalidi civili

3.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

I lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore del 50% possono fruire, ogni anno e per un periodo non superiore a trenta giorni, di un congedo per cure.

3.5.2 Fonti normative ed interpretative

Art. 7 D. Lgs. 18 luglio 2011 n. 119

3.5.3 Requisiti per averne diritto

Può fruire del congedo il lavoratore mutilato e invalido civile, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Detto congedo può essere richiesto, esclusivamente, dal dipendente che si deve sottoporre a cure specifiche, strettamente attinenti all'infermità invalidante riconosciuta.

3.5.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore può fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un periodo di congedo non superiore a 30 giorni.

²¹⁷ Art. 22, commi 1 e 2 CCNL 1995

3.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Il trattamento economico previsto è quello delle assenze per malattia al cui paragrafo, pertanto, si rinvia²¹⁸.

L'assenza per congedo non concorre, tuttavia, alla determinazione del periodo di comporto.

3.5.6 Documentazione

Il dipendente interessato deve presentare apposita istanza all'Ufficio di appartenenza, allegando la richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, che attesti la necessità della cura in relazione alla infermità invalidante riconosciuta.

Il lavoratore, al rientro in servizio, dovrà giustificare l'assenza con idonea documentazione che certifichi l'avvenuta sottoposizione alle cure.

In caso di sottoposizione a trattamenti terapeutici continuativi, è riconosciuto al lavoratore la facoltà di produrre, a giustificazione delle assenze, una attestazione cumulativa.

3.5.7 Modulistica

[Modello 3_4](#) Congedo per cure

²¹⁸ Vedi Cap.3, par. 3.1.9

4 TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

4.1 4.1 DIRITTO DI ASSEMBLEA

4.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il diritto di assemblea consiste nella prerogativa dei lavoratori di riunirsi durante l'orario di lavoro per discutere di materie di interesse sindacale e di lavoro, senza decurtazione della retribuzione.

Il diritto spetta a tutti i lavoratori che prestano l'attività nell'unità produttiva in cui l'assemblea è stata convocata.

4.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 20 legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

Fonti Contrattuali:

CCNQ sottoscritto il 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali:

- *Art. 2 Diritto di assemblea.*

CCNL sottoscritto il 16/05/2001 (Integrativo del CCNL comp. Ministeri del 16/02/1999):

- *Art. 2 Diritto di assemblea.*

CCNL Comp. Ministeri sottoscritto il 12/06/2003 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003):

- *Art. 7 Norma di rinvio alle prerogative sindacali previste nel CCNQ 07/08/1998 e successive modifiche ed integrazioni.*

Contratto integrativo Min. Giust. 29/07/2010:

- *Art. 11 Diritti sindacali*

Circolari e Note:

- Circolare ARAN Prot. 4260 del 27/05/2004 in materia di delegazione trattante e titolarità delle prerogative sui luoghi di lavoro (riporta a testo unitario con carattere di generalità i precedenti chiarimenti in particolare lett. C paragrafo 5);
- Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali sottoscritto il 08/03/2005.
- Circ. Min. Giust. del 18/10/2006 n° 119/4/1554 – Assemblee sindacali – legittimazione dei richiedenti.
- Nota Ministero della Giustizia, D.O.G., prot. N. 116/235/TE/I del 5/02/2009.
- Orientamento applicativo A.R.A.N. n. RS18 del 13.5.2011.

4.1.3 Requisiti per averne diritto

Titolarità del potere di convocazione. Le assemblee sindacali possono essere indette dalle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto o dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro²¹⁹.

I singoli componenti della RSU non hanno diritto a convocare l'assemblea.²²⁰

Non hanno, pertanto, titolo ad indire l'assemblea le organizzazioni sindacali non rappresentative, ancorché presenti nell'amministrazione.

Preavviso. La convocazione, con indicazione della sede, dell'orario e dell'ordine del giorno, è comunicata all'ufficio a cui appartengono i lavoratori che parteciperanno all'assemblea, con un preavviso scritto di almeno 3 giorni²²¹. Pur in mancanza di una espressa previsione normativa, buone relazioni tra l'amministrazione e il sindacato e ragioni di carattere organizzativo consigliano che i tre giorni di preavviso s'intendano come lavorativi.

Per eccezionali e motivate esigenze, l'amministrazione può chiedere lo spostamento della data, dandone comunicazione scritta all'organizzazione promotrice almeno 48 ore prima di quella fissata per l'assemblea²²².

²¹⁹ Art. 2, comma 2, CCNL Integrativo 2001.

²²⁰ Cfr. Corte Cass. Sent. N. 3072 del 16/02/2005

²²¹ Art. 2, comma 3, CCNQ 07/08/1998.

²²² Art. 2, comma 3, CCNQ 1998.

Ordine del giorno. L'assemblea deve avere ad oggetto materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'espressione è ampia e difficilmente circostanziabile.

Non necessariamente essa deve riguardare problemi sindacali della singola amministrazione o dei lavoratori che vi appartengono, potendo avere ad oggetto problematiche di carattere generale concernenti le condizioni di lavoro.²²³

4.1.4 Modalità di fruizione

Monte ore. Per la partecipazione alle assemblee²²⁴ spettano al lavoratore 12 ore all'anno, da considerarsi come permessi retribuiti.

Locale. Le norme contrattuali prevedono l'obbligo per l'amministrazione di mettere a disposizione dell'assemblea, regolarmente convocata, un idoneo locale nel luogo di lavoro²²⁵, ma l'assemblea può svolgersi anche al di fuori di esso.

Infatti, non vi sono ragioni ostative a ritenere che il soggetto sindacale che ha indetto l'assemblea possa decidere che essa si svolga in una sede esterna ai locali dell'amministrazione, in quanto il diritto del lavoratore ad essere retribuito pur in assenza di prestazione lavorativa è collegato allo svolgimento dell'assemblea e non al luogo della stessa²²⁶.

La giurisprudenza è consolidata nel ritenere che il lavoratore ha il diritto, ma non l'obbligo, di riunirsi all'interno del luogo di lavoro²²⁷.

Scopo della norma che prevede il diritto al locale interno all'azienda è, infatti, quello di rendere concreta la libertà dei lavoratori di riunirsi; per tale motivo l'amministrazione ha il dovere di rendere disponibile il locale.

Al fine di evitare un uso improprio dell'istituto, l'ARAN ha affermato che non è consentito lo svolgimento di un'assemblea sindacale in un luogo aperto (via, piazza, etc.)²²⁸.

²²³ Orientamento applicativo A.R.A.N. n. RS18 del 13.5.2011.

²²⁴ Art. 2, comma 1, CCNL int. del 16/05/2001.

²²⁵ Art. 11 comma 2 e 3 CCNI 29/7/2010

²²⁶ Dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL int. 16/05/2001 sulle assemblee in locali esterni

²²⁷ Vedi Sent. Cass. Sez. Lavoro n. 6442/2000 del 17/05/2000 e giurisprudenza ivi richiamata, Sent. Trib. Pinerolo n. 13835 del 29/11/2001

²²⁸ Vedi Nota Ministero della Giustizia, D.O.G., prof. N. 116/235/TE/I del 5/02/2009

Servizi da garantire. Durante lo svolgimento delle assemblee devono essere garantiti i soli servizi pubblici essenziali; il resto del personale deve essere messo nelle condizioni di parteciparvi²²⁹.

Presso gli uffici giudiziari sono servizi pubblici essenziali quelli riguardanti: l'assistenza alle udienze nei processi con rito direttissimo o con imputati in stato di fermo o di detenzione, i provvedimenti restrittivi della libertà personale ed i provvedimenti cautelari, urgenti ed indifferibili²³⁰.

L'amministrazione è tenuta a dare idonea informazione all'utenza sull'eventuale riduzione dell'attività degli uffici conseguente al previsto svolgimento dell'assemblea²³¹.

4.1.5 Documentazione

Convocazione dell'assemblea. Le norme contrattuali non prevedono particolari formalità per la convocazione dell'assemblea.

Si ricordi, tuttavia l'importanza dell'indicazione dell'ordine del giorno al fine di consentire all'amministrazione di verificare che non vengano convocate riunioni per scopi che esulano dagli interessi sindacali ed, in genere, dal lavoro.

Rilevazione della partecipazione. Secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 1998, la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione è compito dell'amministrazione, ma con la sola finalità di accertare che non venga superato il monte ore.

Deve essere precisato, al riguardo, che l'amministrazione non ha alcun potere sullo svolgimento dell'assemblea.

Pertanto, la norma va intesa nel senso che l'amministrazione deve accertare quali lavoratori lasciano il servizio per recarsi all'assemblea, anche se non ha alcun potere di accertare se il dipendente veramente abbia partecipato alla stessa.

In tal senso, la Corte di Cassazione ha stabilito che l'amministrazione non ha alcun potere di controllo sullo svolgimento dell'assemblea e sull'effettiva partecipazione dei lavoratori²³².

²²⁹ Art. 11, comma 3, CCNL Integrativo del 29/07/2010

²³⁰ Art. 2 Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero del 08/03/2005

²³¹ Art. 11, comma 3, CCNL Integrativo del 29/07/2010

4.2 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PREVISTI DALL'ART. 10 CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998

4.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il permesso sindacale retribuito è lo strumento posto a disposizione del lavoratore che rivesta la qualifica di dirigente sindacale per partecipare a trattative, convegni e congressi di natura sindacale ed, in generale, per lo svolgimento dell'attività sindacale.

Si tratta di un diritto potestativo dal cui esercizio discende una posizione di soggezione dell'amministrazione; pertanto, sarà sufficiente una comunicazione a questa ultima perché il dirigente sindacale possa assentarsi giustificatamente a tale titolo dal luogo di lavoro.

I permessi sindacali retribuiti possono essere fruiti a giorni o ad ore e sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestat²³³.

L'unico limite è costituito dal rispetto del monte-ore determinato secondo il procedimento indicato nel CCNQ del 07/08/98 e successive modifiche per ogni soggetto sindacale titolare di tali prerogative.

4.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 46 bis Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133 (revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali);
- D.M. 23/02/2009 - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali;

Fonti Contrattuali:

CCNQ sottoscritto il 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali:

- Art. 8 *Contingente dei permessi sindacali*;
- Art. 9 *Modalità di ripartizione dei permessi*;
- Art. 10 *Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali*.

²³² Cfr. Sent Cass. n. 6442/2000.

²³³ Art. 10, comma 4, CCNQ 07/08/1998.

CCNQ Int. sottoscritto il 27/01/1999:

- *Art. 6 Integrazioni.*

CCNL Comparto Ministeri sottoscritto il 16/02/1999:

- *Art. 9 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali.*

CCNL comparto ministeri sottoscritto il 12/06/2003:

- *Art. 7 Norma di rinvio.*

CCNQ sottoscritto il 09/10/2009 di modifica al CCNQ 26/09/2008 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative.

CCNL integrativo Min. Giust. sottoscritto il 29/07/2010

- *Art. 11 diritti sindacali.*

CCNQ sottoscritto il 03/11/2011 di integrazione e modifica al CCNQ 09/10/2009.

Circolari e Note:

- Nota ARAN n.4260 del 27/05/2004 in materia di delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro;
- Nota M.G., D.O.G., Dir. Gen. Pers. e Form. Prot 119/4/907/TE/PM/I del 09/06/2005.
- Circolare Ministero della Giustizia, D.O.G. Direzione Generale del Personale e della Formazione, Ufficio I, Affari Generali n. 119/4/893/TE/PM1 dell'1/07/2009 che dirama la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°DPF 0027717/18/06/2009;
- Nota Ministero della Giustizia D.O.G. prot. 119/1/1664/TE/I del 18/12/2009.

4.2.3 Requisiti per averne diritto

Titolarità - La titolarità dei permessi sindacali retribuiti spetta alle RSU ed alle Organizzazioni sindacali rappresentative.

Il monte ore entro il quale è possibile utilizzare i permessi è riconosciuto alla RSU nel suo complesso ed alle organizzazioni sindacali, non ai singoli lavoratori che ne usufruiscono.

Monte ore delle RSU - Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, con proprio decreto, ha disposto la riduzione del 15% del monte ore riconosciuto alle RSU, a decorrere dall'1/07/2009²³⁴.

Il CCNQ sottoscritto il 9/10/2009, applicando tale riduzione ha, pertanto, fissato in 25 minuti e 30 secondi per dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la misura dei permessi spettanti alle RSU²³⁵.

Il numero dei lavoratori è pari al numero dei componenti del collegio elettorale e cioè al numero degli aventi diritto al voto per l'elezione della RSU.

Inoltre, si precisa, che il collegio elettorale non sempre corrisponde ad un solo ufficio giudiziario (es. unico collegio formato da Tribunale di Sorveglianza, Tribunale per i minorenni e Corte d'Appello).

Poiché tale monte ore è complessivo, la sua distribuzione tra i componenti della RSU è decisa dalla stessa.

L'Ufficio presso il quale è costituita la RSU²³⁶ deve procedere al conteggio delle ore e darne comunicazione alla RSU che lo gestirà autonomamente.

L'ufficio deve inoltre vigilare sul rispetto del monte ore, ma non è tenuto ad effettuare alcuna comunicazione all'amministrazione centrale²³⁷ sull'effettivo utilizzo dello stesso.

Monte ore delle organizzazioni sindacali rappresentative - Il monte ore spettante alle organizzazioni sindacali rappresentative (c.d. monte ore di amministrazione) è determinato secondo il procedimento disciplinato dal CCNQ 7/08/98.

La contrattazione collettiva quadro definisce il numero di ore spettante alle organizzazioni sindacali nei singoli comparti di contrattazione; questo è ripartito, all'interno del comparto, tra le amministrazioni di appartenenza, in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello di riferimento.

All'interno di ciascuna amministrazione il monte ore è poi ripartito tra le singole organizzazioni sindacali in proporzione alla loro rappresentatività²³⁸.

²³⁴ Vedi art. 46 bis D.L. 112/2008; D.M. 23/02/2009 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione; Circolare Ministero della Giustizia, D.O.G. Direzione Generale del Personale e della Formazione, Ufficio I, Affari Generali n. 119/4/893/TE/PM1 che dirama la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n°DPF 0027717/18/06/2009.

²³⁵ Art. 6 co 2, CCNQ sottoscritto il 9/10/2009- Vedi nota Ministero della Giustizia D.O.G. N. 119/1/1664/TE/I del 18/12/2009.

²³⁶ Cfr. Nota M.G., D.O.G., Dir. Gen. Personale e formaz. Prot 119/4/907/TE/PM/I del 09/06/2005.

²³⁷ Cfr. Nota M.G. prima citata.

In attuazione delle recenti disposizioni in materia della spesa pubblica, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ha disposto anche per tale categoria di prerogative sindacali, la riduzione del 15% dei contingenti annuali, a decorrere dall'1/07/2009

Il mancato utilizzo del monte ore sia da parte della RSU che delle OO.SS. costituisce un risparmio per l'amministrazione, pertanto non può essere utilizzato nell'anno successivo.

Dirigenti sindacali che possono fruire dei permessi – Le persone fisiche che possono utilizzare i permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU ed alle OO.SS. sono²³⁹:

- i dirigenti sindacali eletti nella RSU;
- i dirigenti sindacali delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) dei dirigenti accreditati dalle organizzazioni sindacali rappresentative di tali lavoratori²⁴⁰;
- i dirigenti sindacali accreditati dalle organizzazioni sindacali rappresentative quali componenti della delegazione trattante (in questo caso per le sole OO.SS. firmatarie del vigente CCNL);
- i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi dalle organizzazioni sindacali rappresentative²⁴¹;
- i dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi, previsti a tutti i livelli territoriali dagli statuti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative.

La qualità di dirigente sindacale della RSU deriva esclusivamente dalla comunicazione del risultato elettorale; per gli altri dirigenti, dall'accredito compiuto dalle organizzazioni sindacali nei confronti dell'ufficio al quale il dipendente appartiene.

Va precisato che la semplice iscrizione al sindacato non legittima di per sé il lavoratore alla fruizione del permesso sindacale retribuito.

²³⁸ Per le modalità di calcolo si veda la nota ARAN Prot. 5126 del 04/07/2003.

²³⁹ Art. 10 CCNQ del 07/08/1998, circ. ARAN 4260/2004.

²⁴⁰ Con l'elezione delle RSU, le OO.SS. hanno rinunciato a costituire RSA, tuttavia poiché non è stato stipulato alcun accordo per la costituzione delle RSU per il personale delle aree dirigenziali, la delegazione trattante di parte sindacale continua a essere composta dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL della stessa area dirigenziale (cfr. ARAN Chiarimenti nota n. 4260 del 27/05/2004).

²⁴¹ Vedi voce glossario.

4.2.4 Modalità di fruizione

I permessi possono essere utilizzati a giorni o ad ore²⁴².

Nel caso di fruizione dei permessi sindacali per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza del dipendente sul monte ore assegnato alla confederazione o all'organizzazione di appartenenza viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.²⁴³

I permessi sindacali retribuiti spettanti ai dirigenti delle organizzazioni sindacali rappresentative possono anche essere cumulati, sino al tetto massimo spettante.

Qualora il cumulo configuri un distacco totale o parziale, devono applicarsi le norme previste per tale istituto²⁴⁴.

I permessi sindacali retribuiti spettanti ai componenti della RSU possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori ai 12 giorni a trimestre²⁴⁵.

4.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato²⁴⁶.

Pertanto, al dirigente sindacale spettano anche i compensi legati alla produttività, in funzione della partecipazione al conseguimento del risultato²⁴⁷.

I singoli contratti integrativi di amministrazione annualmente dispongono in quale misura gli incentivi vadano corrisposti al personale che abbia goduto di tali permessi.

4.2.6 Documentazione

Le RSU o le organizzazioni sindacali devono inoltrare la richiesta di utilizzo del permesso all'ufficio presso il quale presta servizio il proprio dirigente sindacale.

²⁴² Art. 10, comma 1, CCNQ INT 1998.

²⁴³ Vedi art. 4, comma 3, D.M. 23/02/2009 - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione; Nota M.G., D.O.G., Dir. Gen. Pers. e Form. Prot 119/4/907/TE/PM/I del 09/06/2005; Circolare Ministero della Giustizia, D.O.G. Direzione Generale del Personale e della Formazione, Ufficio I, Affari Generali n. 119/4/893/TE/PM1 dell'1/09/2009 che dirama la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n° DPF 0027717/18/06/2009.

²⁴⁴ Art. 6, comma 1, lett. a) CCNQ 27/01/1999.

²⁴⁵ Art. 10, comma 5, CCNQ 07/08/1998.

²⁴⁶ Art. 10, comma 4, CCNQ 07/08/1998.

²⁴⁷ Art. 17, comma 4, CCNQ 07/08/1998.

Essa dovrà indicare la norma contrattuale in base alla quale il permesso è richiesto, non potendo questo essere richiesto e/o fruito per generiche motivazioni.

Ciò è necessario, inoltre, per poter ricondurre il permesso al monte ore di riferimento.

Al fine di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del lavoratore che dovrà assentarsi, la richiesta di cui sopra dovrà pervenire secondo quanto previsto in sede decentrata²⁴⁸.

Tuttavia, poiché è assente tale normativa di comparto, si ritiene che la richiesta debba pervenire con congruo anticipo.

L'ufficio di appartenenza è tenuto a dare comunicazione dell'utilizzo del permesso sindacale retribuito, al Dipartimento della Funzione Pubblica, esclusivamente attraverso il sito web GEDAP, entro 2 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione (rectius: nulla osta)²⁴⁹.

A tal fine l'Ufficio deve nominare un responsabile incaricato di compiere le registrazioni²⁵⁰.

4.2.7 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

I permessi sindacali retribuiti, sia orari che giornalieri, non incidono sulle ferie; esse maturano anche in assenza della prestazione lavorativa.

Viceversa, le ferie non maturano qualora, per cumulo di permessi sindacali, si configuri un'ipotesi di distacco sindacale.

²⁴⁸ Art. 10, comma 6, CCNQ 07/08/1998.

²⁴⁹ Art. 9 CCNQ 09/10/2009

²⁵⁰ Art. 9 comma 9 CCNQ 09/10/2009; Circ. Dip. Funz. Pubbl. n° 49531 del 24/11/2009.

4.3 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PREVISTI DALL'ART. 11 CCNQ 1998 PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

4.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

I permessi sindacali retribuiti disciplinati dall'art.11 CCNQ 1998 sono previsti per consentire al lavoratore, componente degli organismi direttivi statutari di una confederazione od organizzazione sindacale di categoria, di partecipare alle riunioni di tali organismi direttivi.

Si tratta di un diritto potestativo di cui è titolare il lavoratore che rivesta la qualifica suddetta.

4.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 4, comma 3, D.M. 23/02/2009 - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

Fonti Contrattuali:

CCNQ sottoscritto il 7.08.1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali:

- Art. 11 *Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari;*

CCNQ INT sottoscritto il 27/01/1999:

- Art. 6 *Integrazioni.*

CCNL comparto ministeri sottoscritto il 16/02/1999:

- Art. 9 *Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali (normativa di rinvio).*

CCNL comparto ministeri sottoscritto il 12/06/2003:

- Art. 7 *Norma di rinvio.*

CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative del 09/10/2009

CCN INT. 29/07/2010

CCNQ del 3/11/2011

Circolari e Note:

- Nota ARAN n.4260 del 27/05/2004.

- Nota M.G., D.O.G., Dir. Gen. Pers. e Form. Prot 119/4/907/TE/PM/I del 09/06/2005 (per quanto non modificato dalla procedura GEDAP);
- Circolare dipartimento funzione pubblica del 09/10/2009;
- Circolare dipartimento funzione pubblica del 27/11/2009;
- Circolare Min. Giust. D.O.G. Dir. Gen. Pers. e Form. Prot. n. 119/4/893/TE/PM1 che dirama la circolare del Dip. Funz. Pubbl. n. DPF0027717/18/06/2009.

4.3.3 Requisiti per averne diritto

La fruizione dei permessi in parola è riservata ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi statutari (a livello nazionale, regionale, provinciale o territoriale) delle proprie confederazioni od organizzazioni di categoria rappresentative.

Tale prerogativa è riconosciuta esclusivamente per consentire la loro partecipazione alle riunioni degli organismi di cui sono componenti²⁵¹.

In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statutario, a prescindere dall'essere componente della RSU o dall'accredito per partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione²⁵².

Il contingente di tali permessi è fissato a livello nazionale ed è ripartito tra confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria dai contratti quadro. Pertanto, l'ufficio periferico non ha alcuna competenza in ordine alla loro quantificazione.

4.3.4 Modalità di fruizione

I permessi possono essere utilizzati a giorni o ad ore e non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza del dirigente alle riunioni degli organismi direttivi statutari di cui è componente.

Nel caso di fruizione dei permessi sindacali per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza del dipendente sul monte ore assegnato alla confederazione o all'organizzazione di appartenenza viene computata con

²⁵¹ Art. 11, CCNQ 07/08/1998 e circolare ARAN 4260 cit..

²⁵² Circolare Min. Giust. D.O.G. Dir. Gen. Pers. e Form. Prot. n. 119/4/893/TE/PM1 che dirama la circolare del Dip. Funz. Pubbl. n. DPF0027717/18/06/2009.

riferimento all'orario di lavoro che il medesimo dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.²⁵³

4.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Si rinvia al sottoparagrafo 4.2.5.

4.3.6 Documentazione

L'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore/dirigente sindacale appartiene deve inoltrare, all'ufficio presso il quale egli presta servizio, la richiesta di utilizzo del permesso.

Essa dovrà citare la norma contrattuale che prevede il tipo di permesso richiesto, non potendo i permessi essere richiesti e/o fruiti per generiche motivazioni.

Si applicano le stesse disposizioni previste per i permessi di cui all'art.10 CCNQ 1998. Pertanto, si rinvia a quanto detto in proposito nel sottoparagrafo 4.2.6 anche con riferimento alla procedura GEDAP.

4.3.7 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

I permessi sindacali retribuiti di cui all'art.11 CCNQ 1998 possono essere utilizzati dai dipendenti che sono in distacco sindacale part-time²⁵⁴.

4.4 PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

4.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

I permessi sindacali non retribuiti condividono natura giuridica e caratteristiche dei permessi sindacali retribuiti e sono previsti all'art.12 CCNQ 1998.

Rappresentano un monte ore "residuale" alla cui fruizione i dirigenti sindacali possono ricorrere una volta esaurito il monte ore di quelli retribuiti.

²⁵³ Art. 4, comma 3, D.M. 23/02/2009 - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

²⁵⁴ Circolare ARAN 4260 del 27/05/2004

La norma prevede che vengano richiesti ed utilizzati per la partecipazione a trattative sindacali o congressi o convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno pro-capite, cumulabili anche trimestralmente.

4.4.2 Fonti normative ed interpretative

CCNQ 07/08/98 sulle modalità di utilizzo dei distacchi aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali:

- *Art. 12 Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità.*

4.4.3 Requisiti per averne diritto

Spettano negli stessi casi in cui sono previsti i permessi retribuiti di cui all'art. 10 CCNQ in materia di titolarità delle prerogative e dei soggetti che possono fruirne.

Pertanto vale quanto detto al sottoparagrafo 4.2.3.

4.4.4 Aspetti retributivi e previdenziali e cumulabilità con altri istituti

La mancanza di retribuzione comporta lo scarsissimo utilizzo di tale permesso.

È questa verosimilmente la ragione per cui non sono state reperite fonti ARAN che abbiano integrato in via interpretativa la carente disciplina contrattuale della materia.

Sulla base dei principi generali in tema di corresponsività tra prestazione lavorativa e retribuzione, si ritiene che, mancando la prestazione lavorativa, le giornate di permesso non retribuito non siano utili ai fini della maturazione delle ferie, non siano computati nell'anzianità di servizio, non diano luogo ad alcuna contribuzione assicurativa e previdenziale e quindi non siano utili al fine della determinazione del trattamento di fine rapporto ²⁵⁵.

²⁵⁵ L'attuale normativa non prevede tale permesso tra le ipotesi in cui è accreditata la contribuzione figurativa.

4.4.5 Modalità di fruizione

I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti a giorni o ad ore²⁵⁶.

4.4.6 Documentazione

L'organizzazione sindacale che intenda ammettere il lavoratore/dirigente sindacale alla fruizione dei permessi sindacali non retribuiti è tenuta a far pervenire all'amministrazione una richiesta di permesso.

Al fine di garantire la funzionalità operativa della struttura di appartenenza, la comunicazione all'amministrazione deve avvenire di regola tre giorni prima²⁵⁷ della prevista assenza.

4.5 DISTACCO SINDACALE

4.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il distacco sindacale è l'istituto che consente al dipendente pubblico, che ricopra una carica in seno agli organismi direttivi statutari della propria confederazione od organizzazione sindacale, di sospendere l'attività lavorativa, completamente o parzialmente, per potersi dedicare allo svolgimento dell'attività sindacale.

Durante tale periodo, il dipendente ha diritto al mantenimento del posto di lavoro ed alla retribuzione ordinaria.

4.5.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche:

- Art. 50 *Aspettative e permessi sindacali*.

Fonti Contrattuali:

- CCNQ 07/08/1998 e successive modifiche, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali. In particolare:

- Art. 5 *Distacchi sindacali*;

²⁵⁶ Cfr. chiarimenti ARAN nota 4260 del 27/05/2004

²⁵⁷ Art. 12, comma 3, CCNQ 1998.

- *Art. 6 Ripartizione dl contingente dei distacchi;*
- *Art. 7 Flessibilità in tema di distacchi sindacali;*
- *Art. 14 Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi ed aspettative sindacali;*
- *Art. 15 Adempimenti;*
- *Art. 17 Trattamento economico.*

CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative sottoscritto il 09/10/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

Ipotesi di CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative (triennio 2013/2015) sottoscritto il 24/05/2013.

Circolari e Note:

- Pubblicazione online Dip. Funz. Pubbl. 27/02/2001, pg. 24;
- Nota M.G., D.O.G., Dir. Gen. Pers. e Form. Prot 119/4/907/TE/PM/I del 09/06/2005;
- Circolare ARAN del 27/05/2004 n. 4260 – delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro.
- Circolare Min. Giust. D.O.G. Dir. Gen. Pers. e Form. Prot. n. 119/4/893/TE/PM1 che dirama la circolare del Dip. Funz. Pubbl. n. DPF0027717/18/06/2009.
- Orientamenti applicativi ARAN22/5/2011 (cfr. sito web)

4.5.3 Requisiti per averne diritto

La contrattazione collettiva quadro fissa il contingente complessivo massimo dei distacchi sindacali spettanti alle confederazioni ed alle organizzazioni sindacali rappresentative, concedibili su scala nazionale, stabilendo inoltre la procedura per la richiesta.

Ogni biennio tale contingente è ripartito dal CCNQ tra i comparti e le aree separate di contrattazione: all'interno di ciascun comparto ed area, i distacchi sono ripartiti tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali di categoria, in

funzione della loro rappresentatività, secondo i criteri previsti dall'art. 6 del CCNQ1998²⁵⁸.

Al fine della concessione del distacco occorre²⁵⁹:

- essere un dipendente pubblico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- essere componente di un organismo direttivo statutario di una confederazione od organizzazione sindacale rappresentativa.

4.5.4 Modalità di fruizione

I distacchi sindacali possono essere fruiti continuativamente o frazionatamente. In quest'ultimo caso, per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno²⁶⁰.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono utilizzare il distacco anche riducendo la prestazione lavorativa del 50% (c.d. "distacco in part-time").

In questo ultimo caso, la **concreta** articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere **concordata** con l'amministrazione nell'ambito delle seguenti tipologie:

- prestazione lavorativa inferiore all'orario d'obbligo, resa in tutti i giorni della settimana (tipologia "orizzontale");
- prestazione lavorativa resa solo in alcuni giorni della settimana, del mese o in certi periodi dell'anno (tipologia "verticale").

4.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Trattamento giuridico. I periodi di distacco sindacale sono equiparati, a tutti gli effetti, al servizio prestato, eccetto che per le ferie ed il periodo di prova, il quale ultimo resta sospeso per tutto il tempo del distacco²⁶¹.

Pertanto, lo svolgimento dell'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio, sia ai fini della carriera che della pensione²⁶².

²⁵⁸ L'attuale ripartizione dei distacchi è contenuta nelle tabelle allegare al CCNQ 09/10/2009 e successive modificazioni. Per il triennio 2013/2015 v. ipotesi CCNQ 24/05/2013

²⁵⁹ Art. 5, comma 1, CCNQ 1998.

²⁶⁰ Art. 7, comma 1, CCNQ 1998.

²⁶¹ Art. 5, comma 3, CCNQ 1998.

Trattamento economico. Il personale in distacco sindacale, sia esso totale o parziale, ha diritto, per tutto il periodo in cui non svolge la prestazione lavorativa, al trattamento economico complessivo nella misura intera, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti (stipendio tabellare, retribuzione individuale di anzianità, sviluppo economico, indennità integrativa speciale, indennità di amministrazione)²⁶³.

I compensi legati alla produttività, invece, spettano solo al personale in distacco a tempo parziale e limitatamente all'apporto che il dipendente ha dato al conseguimento dell'obiettivo comune²⁶⁴.

La contrattazione integrativa di amministrazione specifica annualmente i parametri da applicarsi in concreto.

4.5.6 Applicabilità nel part-time

Il distacco è consentito anche al dipendente con rapporto di lavoro part-time²⁶⁵. In questo caso è evidente che il distacco sindacale che copra l'intera durata della prestazione lavorativa part-time dovrà essere considerato come distacco pieno (es.: il lavoratore in rapporto di lavoro part-time al 50% su tre giorni lavorativi settimanali che richieda il distacco per tre giorni alla settimana, sarà in distacco pieno. Viceversa, il lavoratore a tempo pieno in distacco per tre giorni alla settimana sarà in distacco parziale "verticale" al 50%).

4.5.7 Documentazione

Le richieste sono presentate dalle confederazioni e organizzazioni sindacali alle amministrazioni centrali di appartenenza del personale interessato.

Queste curano gli adempimenti istruttori e decidono con provvedimento del direttore generale (PDG) entro trenta giorni dalla richiesta.

Il suddetto provvedimento è comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica, sia ai fini della verifica del rispetto dei contingenti, sia ai fini della relazione annuale al Parlamento²⁶⁶.

²⁶² Cfr. pubblicazione online Dip. Funz. Pubbl. 27/02/2001, pg. 24.

²⁶³ Artt. 5 e 17, CCNQ 1998.

²⁶⁴ Art. 17, comma 4, CCNQ 1998.

²⁶⁵ Art. 5, comma 1, CCNQ 1998, cfr orientamenti applicativi maggio 2011 sul sito ww.aranagenzia.it/index.php/orientamenti-applicativi.

²⁶⁶ Art. 14, comma 1, CCNQ 1998 ed art 50, comma 4, D. Lgs. 165/2001.

Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, eventuali assenze già fruite a titolo di provvisorio esercizio del distacco, vengono trasformate, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita²⁶⁷.

4.5.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il distacco a tempo parziale è compatibile con i permessi retribuiti di cui all'art. 11 CCNQ 1998, richiesti per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

Non è invece compatibile con i permessi di cui all'art.10 CCNQ 1998²⁶⁸.

4.6 ASPETTATIVA SINDACALE

Si rinvia in proposito al capitolo 7 paragrafo 7

4.7 PERMESSI SPETTANTI AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.7.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il D.Lgs. 81/2008 recante norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede che in ciascuna azienda o unità produttiva, siano eletti o designati (in funzione del numero dei lavoratori) uno o più rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Essi sono portatori, nei confronti dell'amministrazione, degli interessi dei lavoratori a svolgere la loro prestazione in ambiente sicuro, salubre ed ergonomico.

Per svolgere tale incarico il rappresentante dei lavoratori deve disporre del tempo necessario, a tal fine gli sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura e con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva.

Nei suoi confronti si applicano le tutele previste per le rappresentanze sindacali.

²⁶⁷ Art. 14, comma 5, CCNQ 1998.

²⁶⁸ Chiarimenti ARAN nota n. 4260 27/05/2004; Orientamenti applicativi ARAN22/5/2011(cfr. sito web)

4.7.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008:

- *Art. 47 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*
- *Art. 50 Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

Fonti Contrattuali:

- CCNQ sottoscritto il 10/07/1996 in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs. 626/1994 riguardanti il rappresentante per la sicurezza (riferimento da intendere ora al d. lgv 81/2008)

Circolari e note:

- Nota ARAN 15/2/2002 - Relazioni sindacali – chiarimenti.
- Nota ARAN 14/10/2004 – Rinnovo RSU – RLS- chiarimenti

4.7.3 Requisiti per averne diritto

Nelle unità lavorative sino a 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza (R.L.S.) è eletto tra i lavoratori al loro interno.

Nelle unità lavorative superiori a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è individuato nell'ambito della RSU¹⁹.

Quanto al numero dei rappresentanti per la sicurezza è così disposto:

- nelle unità lavorative aventi sino a 200 dipendenti, è previsto 1 solo R.S.;
- in quelle aventi da 201 a 1000 dipendenti, sono previsti 3 R.S.;
- in quelle aventi più di 1000 dipendenti, sono previsti 6 R.S..

4.7.4 Modalità di fruizione

Tra le prerogative più significative del rappresentante per la sicurezza vanno segnalate²⁶⁹:

- l'accesso ai luoghi di lavoro;
- la consultazione da parte dell'amministrazione in ordine alla valutazione dei rischi;

²⁶⁹ CCNQ sottoscritto il 10/07/1996 in merito agli aspetti del D.Lgs. 626/1994 (ora D.Lgs 81/2008) riguardanti il rappresentante per la sicurezza, art. 2 e 3.

- la consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso ed all'evacuazione dei lavoratori;
- la consultazione in merito all'organizzazione della formazione destinata agli incaricati della gestione dell'emergenza;
- la ricezione delle informazioni e della documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione adottate;
- la ricezione di una adeguata formazione *;
- la formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche fatte dalle autorità competenti *;
- la partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzione rischi *;
- la possibilità di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate dall'amministrazione non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per l'espletamento dei compiti attribuiti dalla legge, nelle unità lavorative che hanno più di 15 dipendenti, spettano a ciascun rappresentante per la sicurezza n. 40 ore di permesso retribuito all'anno²⁷⁰.

Per il medesimo fine possono anche essere utilizzati i permessi retribuiti spettanti alla RSU, in quanto come detto, nelle unità lavorative con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è componente della RSU.

Per l'espletamento degli adempimenti contrassegnati con l'asterisco non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

In conformità a quanto previsto dall' art. 50 D. Lgs. 81/2008 il RLS, per lo svolgimento della sua funzione, può essere autorizzato all'uso di strumenti e locali dell'amministrazione²⁷¹

4.7.5 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 4.1](#). Comunicazione permessi sindacali- CCNQ 07-08-1998.doc

²⁷⁰ Art. 50 D. Lgs. 81/2008.

²⁷¹ Art.12 CCNQ ci

5 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

L'art. 37 della Costituzione garantisce la tutela della donna lavoratrice per l'adempimento della sua essenziale funzione familiare, assicurando alla madre ed al bambino una speciale ed adeguata protezione.

In ossequio al principio costituzionale, già la Legge 31/12/1971 n. 1204 aveva previsto norme di tutela della madre lavoratrice.

La continua evoluzione della società e dei costumi ed una sempre crescente attenzione al benessere del bambino, esigevano, tuttavia, una normativa che consentisse una più ampia protezione di madre e figlio ed una maggiore partecipazione del padre lavoratore, anche come soggetto autonomo di tutela. A questa esigenza ha dato risposta la Legge 08/03/2000 n. 53 che, modificando la precedente normativa²⁷², ha ampliato la tutela prevista per le lavoratrici madri ed esteso ulteriormente i diritti del lavoratore padre.

In attuazione della delega prevista dall'art. 15 della Legge 53/2000, il D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 ha raccolto in un Testo Unico, peraltro soggetto a continue modifiche e integrazioni, le norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, coordinato la normativa vigente ed introdotto delle nuove e più flessibili forme di congedo, ampliando i diritti dei genitori naturali, adottivi ed affidatari e prevedendo maggiori agevolazioni per i genitori di soggetti portatori di disabilità.

5.1 CONTROLLI PRENATALI

5.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

²⁷² Leggi 1204/1971 e 937/1977.

5.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 14 T.U. n. 151/2001

Circolari:

Circolari applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva

- Circolare INPDAP n. 24 del 29/05/2000

5.1.3 Requisiti per averne diritto

Stato di gravidanza risultante da apposita certificazione ²⁷³.

5.1.4 Modalità di fruizione

I permessi in esame vengono fruiti a ore, anche per l'intera giornata lavorativa.

5.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Le giornate o le ore di permesso sono interamente retribuite e sono utili ai fini previdenziali e del calcolo della tredicesima.

5.1.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

L'istituto è applicabile alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale e alle lavoratrice a tempo determinato.

5.1.7 Documentazione

La lavoratrice deve preliminarmente presentare all'Ufficio la relativa istanza e, successivamente, deve allegare:

- una dichiarazione sostitutiva di atto notorio nella quale attestare il luogo, il giorno e l'ora di effettuazione degli esami o della visita specialistica, se la dipendente si è avvalsa una struttura sanitaria pubblica;

²⁷³ Per usufruire di tutti i permessi e congedi legati allo stato di gravidanza, questo dovrà essere portato a conoscenza dell'amministrazione, con certificazione del ginecologo, una sola volta. Non occorre, infatti, allegare questo certificato ad ogni richiesta di permesso.

- una certificazione nella quale risulti il luogo, il giorno e l'ora, se la dipendente si è avvalsa di una struttura sanitaria privata, anche convenzionata.

5.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

I permessi si aggiungono a quelli previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali.

La fruizione di tali permessi non riduce le ferie.

5.1.9 Modulistica

Vedi in allegato [modello 5_1](#). Permessi retribuiti per controlli prenatali

5.2 INTERDIZIONE DAL LAVORO (ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ)

5.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

È vietato adibire al lavoro le donne, nel periodo precedente il congedo di maternità, quando:

- a) vi siano gravi complicanze della gravidanza o vi sia il pericolo che malattie preesistenti possano essere aggravate dalla gravidanza;
- b) le condizioni di lavoro o ambientali possano pregiudicare la salute della donna o del bambino;
- c) la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

5.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 18 D.P.R. 1026/1976
- Art. 17, commi 2, 3, 4 e 5, T.U. 151/2001
- Art. 16, T.U. 151/2001

Circolari

- Circolare INPDAP n. 24 del 29/05/2000

5.2.3 Requisiti per averne diritto

Sussistenza di una o più delle fattispecie sopra indicate accertate, a seconda dei casi, dalla A.S.L. di competenza o dalla Direzione territoriale del lavoro²⁷⁴.

5.2.4 Modalità di fruizione – Documentazione

La competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, è ripartita tra le Aziende Sanitarie Locali (A.S.L.) e le Direzioni territoriali del lavoro (D.T.L.) come di seguito indicato:

a) Gravi complicanze della gravidanza o qualora sussista il pericolo che malattie preesistenti possano essere aggravate dalla gravidanza.

La competenza ad accertarne la sussistenza è attribuita, **in via esclusiva** all'Azienda Sanitaria Locale alla quale è demandata, inoltre, anche l'adozione del relativo provvedimento finale di astensione.

La lavoratrice deve inoltrare debita istanza alla A.S.L., corredata dal certificato medico di gravidanza e dal certificato medico che attesti le condizioni previste.

La A.S.L. rilascerà ricevuta in due copie, una delle quali dovrà essere consegnata, a cura della lavoratrice, all'Amministrazione. Il provvedimento finale di astensione dal lavoro deve essere emanato entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza²⁷⁵,

Se la A.S.L. non dovesse provvedere entro il termine previsto, la domanda si considera accolta ed il periodo di interdizione coinciderà con quello indicato nel certificato medico allegato alla domanda.

b) Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino

c) Impossibilità per la lavoratrice di essere "spostata" ad altre mansioni

²⁷⁴ Così come prevede l'art. 17, comma 3 del d.lgs. n. 151/2001 come modificato dall'art. 15 D.L. 5/2012 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazioni), la ripartizione delle competenze tra le Asl e le D.T.L. è in vigore dal 1° aprile 2012

²⁷⁵ Le modalità per il rilascio dall'autorizzazione all'astensione anticipata dal lavoro, saranno definite con accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e Regione.

La competenza a decidere in merito, è attribuita alla Direzione territoriale del lavoro la quale, su istanza della lavoratrice o anche d'ufficio, ha il compito sia di accertare la sussistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione che di provvedere in merito all'interdizione.

I provvedimenti emessi della Direzione territoriale del lavoro sono definitivi.

L'astensione può essere concessa, anche per uno o più periodi, secondo le risultanze degli accertamenti medici o ambientali, fino all'inizio del congedo per maternità.

Qualora la lavoratrice sia addetta a lavori insalubri o pericolosi e non possa essere adibita ad altre mansioni²⁷⁶, il periodo di astensione dal lavoro può essere prolungato anche oltre il termine del congedo per maternità, fino al settimo mese di vita del bambino.

5.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Per i periodi in esame spetta l'intera retribuzione. Essi sono coperti a fini previdenziali.

5.2.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

L'istituto è applicabile alle lavoratrici con orario di lavoro a tempo parziale o determinato.

5.2.7 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Le assenze per interdizione anticipata non riducono le ferie.

5.2.8 Modulistica

Vedi in allegato [modello 5.2](#). Interdizione dal lavoro (estensione del congedo di maternità)

Vedi in allegato

²⁷⁶ Combinato disposto art. 17, comma 2 lettera c); art. 12, comma 2; art. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, del T.U. 151/2001.

- modello 5 2. a) Interdizione dal lavoro (estensione del congedo di maternità) determinata da gravi complicanze della gravidanza o qualora sussista il pericolo che malattie preesistenti possano essere aggravate dalla gravidanza;

- modello 5 2. b) – c) Interdizione dal lavoro (estensione del congedo di maternità) determinata da condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino / impossibilità per la lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni.

5.3 INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

5.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

L'interruzione di gravidanza, a seconda del momento in cui si verifica e della sua causa, comporta l'applicazione delle norme sulla tutela della maternità oppure della disciplina sulla malattia, con alcune deroghe:

- 1) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione²⁷⁷ è considerata parto. In tal caso alla lavoratrice spettano i tre mesi di congedo di maternità post partum, con decorrenza dal giorno successivo a quello dell'interruzione.
- 2) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata malattia e non comporta applicazione delle norme sulla tutela della maternità²⁷⁸.
- 3) l'interruzione volontaria della gravidanza è considerata malattia e non comporta applicazione delle norme sulla tutela della maternità²⁷⁹.

5.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Artt. 12 e 15 comma 2, D.P.R. 1026/1976
- Artt. 4, 5 e 6, Legge 194/1978
- Art. 19 T.U. 151/2001

²⁷⁷ Per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno antecedente la data presunta del parto (vedi art. 4 D.P.R. 1026/1976).

²⁷⁸ Vedi sottoparagrafo 3.1.9.2.

²⁷⁹ Vedi sottoparagrafo 3.1.9.2.

- Art. 16 T.U. 151/2001

5.3.3 Requisiti per averne diritto

Stato di gravidanza, interrotto come nei casi descritti.

5.3.4 Modalità di fruizione

Fermo restando l'obbligo di comunicare tempestivamente l'assenza, la lavoratrice deve presentare all'amministrazione apposita certificazione, entro 15 giorni dalla data dell'interruzione.

5.3.5 Rientro anticipato in servizio

Alla dipendente, nell'ipotesi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è, comunque, riconosciuta la facoltà di riprendere servizio in qualsiasi momento.²⁸⁰

In tale ipotesi la lavoratrice ha, però, l'obbligo di:

- comunicare all'Ufficio di appartenenza, con un preavviso di almeno dieci giorni, che intende riprendere l'attività lavorativa²⁸¹;

- presentare, al suo rientro in servizio, due differenti certificazioni mediche, di cui una rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e, l'altra, dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, nelle quali viene attestato che tale opzione non procura pregiudizio alla salute della lavoratrice.

5.3.6 Aspetti retributivi e previdenziali

Per il congedo di maternità spetta l'intera retribuzione. Esso è coperto a fini previdenziali.

²⁸⁰ Vedi art. 16 T.U. 151/2001

²⁸¹ Si ritiene che qualora il termine non sia rispettato, l'Amministrazione possa comunque consentire il rientro in servizio della dipendente purché munita delle previste certificazioni mediche.

5.3.7 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

L'istituto è applicabile alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale o determinato.

5.3.8 Documentazione

All'amministrazione deve essere data comunicazione dell'evento, insieme alla certificazione medica specialistica da cui risulti la data di interruzione della gravidanza, il mese di gravidanza al momento dell'interruzione della stessa e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

5.3.9 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il congedo per maternità non riduce le ferie.

5.3.10 Modulistica

Vedi in allegato [modello 5_2_1](#) Rientro anticipato in servizio per interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza.

5.4 CONGEDO DI MATERNITÀ

5.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il congedo di maternità è l'astensione obbligatoria dal lavoro allo scopo di tutelare la lavoratrice madre ed il nascituro, per la durata complessiva di 5 mesi.

È vietato adibire le donne al lavoro:

- a. due mesi prima della data presunta del parto, salva l'ipotesi della flessibilità ;
- b. ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva;
- c. durante i tre mesi dopo il parto, salva l'ipotesi della flessibilità ;
- d. se il parto è anticipato, durante i giorni non goduti prima del parto (parto prematuro).

5.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Testo Unico sulla sicurezza del lavoro D. l.vo n. 81 del 9 aprile 2008
- Art. 6 D.P.R. n. 1026 del 25/11/1976
- Art. 12, Legge 53/2000
- Artt. da 16 a 27 T.U. 151/2001

Fonti Contrattuali;

- Art. 10, comma 2, lett. a) e b), CCNL Integrativo 1998-2001.

Circolari;

- Circolare M.G. n. 4/1-S-729 del 10/06/2000.

5.4.3 Requisiti per averne diritto

Stato di gravidanza giunto al termine del 7° mese.

5.4.4 Modalità di fruizione

CONGEDO PRE PARTUM: la lavoratrice comunica all'Amministrazione la data in cui inizierà il congedo, allegando, qualora non ne sia già in possesso, certificazione del medico specialista.

CONGEDO POST PARTUM: la lavoratrice, entro 30 giorni dall'evento, comunica la data del parto, allegando certificazione medica o autocertificazione dalla quale risulta la data di nascita del figlio.

Il computo non comprende la data presunta o la data del parto²⁸².

5.4.5 Flessibilità del congedo di maternità²⁸³

L'inizio del congedo di maternità può essere posticipato ed il periodo non goduto prima del parto viene sommato al congedo *post partum*.

La lavoratrice può scegliere la durata della flessibilità, ma il periodo da posticipare può essere al massimo di un mese.

Un ulteriore limite è dato dallo stato di salute della madre e del bambino, che deve essere compatibile con le mansioni della lavoratrice.

A questo scopo la norma richiede che la lavoratrice presenti, entro il 7° mese di gravidanza, apposita domanda, alla quale deve essere allegato:

²⁸² Art. 6 D.P.R. n. 1026 del 25/11/1976;.

²⁸³ Art. 20 del T.U. 151/2001; art 12 della Legge 53/2000 e circolare M.G n. 4/1-S-729 del 10/06/2000.

a) il certificato del medico specialista del SSN o convenzionato dove risulti che la fruizione posticipata dell'astensione obbligatoria non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro;

b) il parere del medico competente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nominato dall'Amministrazione²⁸⁴.

In mancanza della nomina di tale medico, l'Amministrazione dovrà attestare le mansioni a cui è adibita la dipendente: in questo caso sarà il medico specialista ad attestarne la compatibilità con lo stato di salute della lavoratrice e del bambino.

Terminato il 7° mese di gravidanza, si può ancora chiedere la posticipazione del congedo, ma le certificazioni da allegare alla domanda devono comunque essere acquisite entro tale termine.

5.4.6 Rientro anticipato in servizio

In caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, alla dipendente è riconosciuta la facoltà di riprendere servizio in qualsiasi momento²⁸⁵.

In tale ipotesi la lavoratrice ha, però, l'obbligo di:

- comunicare all'Ufficio di appartenenza, con un preavviso di almeno dieci giorni, che intende riprendere l'attività lavorativa²⁸⁶;

- presentare, al suo rientro in servizio, la certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, ed un'altra rilasciata dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestanti che tale opzione non procura pregiudizio alla propria salute.

5.4.7 Aspetti retributivi e previdenziali

Il congedo di maternità è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto (anzianità di servizio, previdenza e tredicesima).

²⁸⁴ Come prevede il D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

²⁸⁵ Vedi art. 16 T.U. 151/2001

²⁸⁶ Si ritiene che qualora il termine non sia rispettato, l'Amministrazione possa comunque consentire il rientro in servizio della dipendente purché munita delle previste certificazioni mediche.

5.4.8 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

È applicabile alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale o determinato. Il trattamento economico sarà, comunque, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera, mentre la durata del congedo è quella ordinaria.

5.4.9 Documentazione

La lavoratrice dovrà presentare all'amministrazione:

- a) per il periodo di congedo pre partum: certificato del medico specialista da cui risulti la data presunta del parto²⁸⁷;
- b) per il periodo di congedo post partum: autocertificazione che attesta la data di nascita del figlio²⁸⁸, da presentare entro trenta giorni²⁸⁹.

5.4.10 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

L'assenza per congedo di maternità, in quanto astensione obbligatoria, non può essere frazionata né interrotta per la fruizione di ferie e/o permessi.

Si evidenzia che il periodo di assenza pur non riducendo il numero dei giorni di ferie, comporta la decadenza dal diritto a fruire delle festività soppresse e di quella del Santo Patrono se non godute nel corso dell'anno²⁹⁰.

5.4.11 Casistica

a) PARTO PREMATURO²⁹¹

Se il parto avviene prima della data presunta, anche nel caso di interdizione disposta dall'Azienda Sanitaria Locale o dalla Direzione

²⁸⁷ Il D.L. 21/6/2013 n. 69 convertito con Legge n. 98 del 9/08/2013 ha modificato l'art. 21 T.U. 151/2001 l'art. disponendo la trasmissione telematica anche per i certificati medici di gravidanza indicante data presunta del parto, il certificato di parto e di interruzione della gestazione. L'art 21, così come modificato, non è però, di immediata applicazione in quanto si deve attendere l'emanazione di un decreto interministeriale, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione. Inoltre le modalità di applicazione decorrono dal duecentosettantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale.

²⁸⁸ Dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. h) D.P.R. 445/2000.

²⁸⁹ Art. 21 T.U. N. 151/2001

²⁹⁰ Vedi art.22 T.U. n. 151/2001 e nota ARAN – Risposta a quesito M94 del 27 maggio 2011

²⁹¹ Art. 16, comma 1, lett. d) T.U. 151/2001; art. 11 della Legge 53/2000; art. 10, comma 2, lett. b), CCNL Integrativo 1998/2001; circolare M.G. - D.A.P. – n. 3568/6018 del 12/12/2001; risposta a quesito ARAN F52 del 04/01/2002 – Maternità e congedo dei genitori - Parto prematuro.

territoriale del lavoro, i giorni non goduti si aggiungono al congedo *post partum*, fermo restando in ogni caso il limite complessivo di cinque mesi.

Allo stesso modo, se il parto prematuro avviene durante il periodo di interdizione anticipata disposta dall'Azienda Sanitaria Locale o dalla Direzione territoriale del lavoro, è riconosciuto un periodo massimo di cinque mesi di congedo *post partum*;

Il contratto collettivo di lavoro²⁹² consente, inoltre, la posticipazione del congedo nel caso di ricovero ospedaliero del bambino. In questo caso, la madre può rientrare in servizio e chiedere di fruire del restante congedo a partire dalla data di effettivo rientro a casa del bambino. Occorre, però, che la idoneità della dipendente alla attività lavorativa sia attestata dal medico (secondo le previsioni di cui al punto 5.4.4).

b) PARTO GEMELLARE

La nascita di due o più gemelli non è rilevante ai fini della durata del congedo di maternità, che rimane sempre di cinque mesi complessivi.

5.4.12 Modulistica

Vedi in allegato:

[modello 5_3](#) Congedo di maternità pre partum,

[modello 5_4](#) Congedo di maternità post partum,

[modello 5_5](#) Congedo di maternità parto prematuro,

[modello 5_6](#) Congedo di maternità flessibile pre partum,

[modello 5_7](#) Congedo di maternità flessibile post partum,

[modello 5_8](#) Congedo di maternità flessibile con parto prematuro,

[modello 5_9](#) Congedo di maternità autorizzazione al rientro anticipato in servizio durante il congedo obbligatorio post partum per ricovero del bambino.

[modello 5_10](#) Congedo di maternità autorizzazione per fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post partum non goduto per ricovero del bambino

²⁹² Vedi art. 10, comma 2, lett. b) CCNL Integrativo del 1998-2001 peraltro confermato dalla Sent. Corte Costituzionale 4/7-04.2011 n. 116

[modello 5_10_1](#) Congedo di maternità autorizzazione al rientro anticipato in servizio durante il congedo obbligatorio post partum per decesso del bambino.

5.5 CONGEDO DI PATERNITÀ

5.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il congedo di paternità è l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità.

5.5.2 Fonti normative ed interpretative

Artt. 28 -31 del T.U. n 151/2001.

5.5.3 Requisiti per averne diritto

Il padre può usufruire del congedo obbligatorio post partum, nei primi tre mesi dalla nascita del bambino, per intero o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- a) morte o grave infermità della madre;
- b) abbandono del bambino da parte della madre;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre;
- d) riconoscimento del bambino da parte del solo padre.

5.5.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore che intenda usufruire del congedo deve darne comunicazione all'Amministrazione allegando la necessaria documentazione dalla quale risulti la sussistenza di una delle condizioni di cui sopra.

Si ritiene che anche il lavoratore padre possa, in caso di ricovero ospedaliero del figlio, posticipare il congedo a partire dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

5.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Come il congedo di maternità, anche quello di paternità è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto sia per quanto riguarda l'anzianità di servizio, che la tredicesima mensilità.

5.5.6 Applicabilità nel part-time/ tempo determinato

È applicabile ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato. Il trattamento economico nel part-time sarà, comunque, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera, mentre la durata del congedo è quella ordinaria.

5.5.7 Documentazione

Il lavoratore padre, qualora l'Amministrazione non ne sia già in possesso, dovrà presentare²⁹³, unitamente all'istanza, l'autocertificazione dalla quale risulta la data di nascita del figlio.

Dovrà inoltre allegare, a seconda delle motivazioni che determinano la richiesta del congedo²⁹⁴:

- una autocertificazione dalla quale risulti la data di decesso della madre;
- un certificato medico che attesti lo stato di grave infermità della madre²⁹⁵;
- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà²⁹⁶ che attesti lo stato di abbandono del bambino da parte della madre o l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- una autocertificazione dalla quale risulti che il bambino è stato riconosciuto dal solo padre.

²⁹³ Così come previsto dalla normativa in vigore in materia di documentazione amministrativa, D.P.R. 445/2000 e L. 183/2011

²⁹⁴ Così come previsto dalla normativa in vigore in materia di documentazione amministrativa, D.P.R. 445/2000, L. 183/2011.

²⁹⁵ Art. 49, comma 1, D.P.R. 445/2000: "I certificati medici..... non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore".

²⁹⁶ Ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.

5.5.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il periodo di assenza pur non riducendo il numero dei giorni di ferie, comporta la decadenza dal diritto a fruire delle festività sopresse e di quella del Santo Patrono se non godute nel corso nell'anno ²⁹⁷.

5.5.9 Modulistica

Vedi in allegato:

[modello 5_11](#) Congedo di paternità;

[modello 5_12](#) Congedo di paternità - autorizzazione al rientro anticipato in servizio durante il congedo obbligatorio post partum per ricovero del bambino.

[modello 5_13](#) Congedo di paternità fruizione del restante periodo del congedo obbligatorio post partum non goduto per ricovero del bambino.

5.6 RIPOSI GIORNALIERI

5.6.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Sono i riposi di cui può fruire la madre (o, nei casi previsti, il padre), nei giorni di effettivo lavoro, fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

5.6.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Artt. 39, 40, 41, 43 e 34 comma 5, del T.U. n. 151/2001.

Fonti Contrattuali circolari e note:

- Art. 10, comma 2, lett. h) del CCNL Integrativo 1998-2001.
- Risposte a quesito Dir. Gen. DOG n. 116/1/10115/GM/MM/AA/I del 4/4/2007 e n. 116/1/10312/GM/MC/I del 22/11/2007
- Lettera circolare Ministero del Lavoro B/2009 prot. 15/V/0008494/14.01.05.04 del 12/05/2009.
- Risposta a quesito MG-DOG-Direzione Generale della Formazione e del Personale prot. 116/1/10489/GM/AA/I del 30/9/2009
- Circ. Inps n. 112 del 15/10/2009

³⁰ Risposta a quesito ARAN M94 del 27 maggio 2011

Giurisprudenza

- Sentenza 9 settembre 2008, n. 4293 Consiglio di Stato Sezione VI

5.6.3 Requisiti per averne diritto

I permessi spettano alla madre lavoratrice.

Spettano al padre gli stessi riposi che spetterebbero alla madre, quando:

- a) il figlio è affidato al solo padre;
- b) la madre lavoratrice dipendente non ne usufruisce;
- c) la madre è lavoratrice non dipendente;
- d) la madre è deceduta o gravemente inferma.

Il padre non può usufruire di tali riposi quando la madre sia assente dal lavoro per congedo di maternità o parentale.

Alla luce degli orientamenti giurisprudenziali²⁹⁸ che equiparano la "casalinga" alla lavoratrice non dipendente, si ritiene di poter riconoscere al lavoratore padre il diritto ai congedi in esame, anche nell'ipotesi in cui l'altro genitore svolga attività di lavoro casalingo²⁹⁹.

Il Ministero della Giustizia, in risposta al quesito formulato dalla Corte d'Appello e Procura Generale di Cagliari si è riservato di far conoscere il proprio parere all'esito della risposta del Dipartimento della Funzione Pubblica, interpellato in merito³⁰⁰.

5.6.4 Modalità di fruizione

Alla lavoratrice madre, o al lavoratore padre, spettano due periodi giornalieri di riposo, che sono tra loro cumulabili, quando l'orario di lavoro sia pari o superiore a sei ore.

Qualora invece, l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore, spetta ai suddetti un solo riposo³⁰¹.

²⁹⁸ Sent. Cons. Stato, Sez. VI, del 9/09/2008 n. 4293; Sent. Trib. Lavoro Venezia n.192/2012 risposta a nota, Bari Avv. Stato 15/10/2009 48772/12; Lettera circolare Min. Lavoro B/2009 prot. 15/V/0008494/14.01.05.04 del 12/05/2009; Lettera circolare del Ministero del Lavoro C/2009 prot. N. 15/V/0019605/14.01.05.02 del 16/11/2009

²⁹⁹ In tal senso inoltre, risposta a nota Bari, Avv. Stato 15/10/2009 48772/12 Cons.4005/12 C.C. Circ. INPS n. 118 del 25/11/2009.

³⁰⁰ Risposta a quesito MG-DOG-Direzione Generale della Formazione e del Personale prot. 116/1/10489/GM/AA/I del 30/9/2009.

³⁰¹ In tal senso vedi risposte a quesito Dir. Gen. DOG n. 116/1/10115/GM/MM/AA/I del 4/4/2007 e n. 116/1/10312/GM/MC/I del 22/11/2007

Ogni periodo di riposo è pari ad un'ora (o mezz'ora, ove sul luogo di lavoro sia presente un asilo nido) e comporta il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad allontanarsi dal luogo di lavoro.

Il godimento dei riposi deve essere concordato con l'Amministrazione.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, i riposi sono raddoppiati³⁰². In questo caso, le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5.6.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I periodi di riposo sono considerati, a tutti gli effetti, ore lavorative e pertanto la lavoratrice madre o il lavoratore padre ha diritto all'intera retribuzione.

Tali periodi di riposo, inoltre, sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, non incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità³⁰³.

5.6.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

È applicabile alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, rapportando la durata del riposo all'orario giornaliero, nonché al lavoratore a tempo determinato.

5.6.7 Documentazione

La madre, che avrà già documentato la nascita del bambino, non deve presentare ulteriore documentazione.

Il lavoratore padre, qualora l'Amministrazione non ne sia già in possesso, dovrà presentare³⁰⁴ unitamente all'istanza, l'autocertificazione dalla quale risulta la data di nascita del figlio.

Dovrà inoltre allegare, a seconda delle motivazioni che determinano la richiesta, la seguente documentazione:

- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà³⁰⁵ (o provvedimento formale) che attesti l'affidamento esclusivo del bambino al padre;

³⁰² Vedi art. 41 del T.U. n. 151/2001 e art. 10, comma 2, lett. h), CCNL Integrativo 1998/2001.

³⁰³ Vedi risposte a quesito Dir. Gen. DOG n. 116/1/10115/GM/MM/AA/I del 4/4/2007 e n. 116/1/10312/GM/MC/I del 22/11/2007

³⁰⁴ Così come previsto dalla normativa in vigore in materia di documentazione amministrativa, D.P.R. 445/2000 e art. 15 L. 183/2011

³⁰⁵ Ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.

- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si attesta che la madre è lavoratrice dipendente e che non usufruisce dei permessi giornalieri;
- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si attesta che la madre è lavoratrice non dipendente³⁰⁶;
- una autocertificazione dalla quale risulti la data di decesso della madre;
- un certificato medico che attesti lo stato di grave infermità³⁰⁷ della madre.

5.6.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il godimento dei riposi giornalieri è compatibile con il lavoro straordinario, con alcune limitazioni. In particolare, lo straordinario è consentito se si usufruisce dei riposi all'inizio o durante l'orario di lavoro; al contrario, esso è vietato se si usufruisce dei riposi alla fine dell'orario di lavoro³⁰⁸.

5.6.9 Modulistica

Vedi in allegato:

[modello 5_14](#) Riposi giornalieri della madre

[modello 5_15](#) Riposi giornalieri del padre

5.7 I CONGEDI PARENTALI

5.7.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il congedo parentale è l'astensione facoltativa dal lavoro riconosciuta ad entrambi i genitori, in modo autonomo, per i figli fino all'età di otto anni.

5.7.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

³⁰⁶ La giurisprudenza prevalente della Cassazione equipara la casalinga alla lavoratrice non dipendente

³⁰⁷ Art. 49, comma 1, D.P.R. 445/2000: "I certificati medici..... non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore".

³⁰⁸ Vedi nota ARAN - Risposta a quesito (Comparto Ministeri – Area Personale non dirigente – Istituto Congedi parentali) del 20/01/2003.

- Artt. 32, 33, 34, 35, 36, 37 e 38 del D.Lgs n. 151/2001.
- Art. 1, comma 339, L. 228/2012

Fonti Contrattuali:

- Art. 10, comma 2, CCNL Integrativo 1998/2001.

Circolari del Ministero della Giustizia applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- M.G. Direzione Generale dell'Organizzazione Giudiziaria e degli Affari Generali, n. 4/1-5-729 del 10/06/2000
- M.G., Direzione Generale dell'Organizzazione Giudiziaria e degli affari generali, n. 400/C/AM/TP del 19/04/2001
- M.G. – D.A.P. n. 3568/6018 del 12/12/2001
- M.G. Direzione Generale Personale e Formazione, Ufficio I, n° 6/200/03-1 del 07/02/2006

Circolari e note di altri Enti applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 14 del 16/11/2000
- Circolare INPS n. 109 del 06/06/2000
- Circolare INPS n. 8 del 17/01/2003;
- Circolare INPDAP n.49 del 27/11/2000;
- Ministero del Tesoro, prot. 094909 del 25/10/2000;
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 3004 del 28/08/06;
- Nota ARAN del 19/09/2001;
- Nota ARAN del 05/02/2003 n. L3;
- Nota ARAN del 23/03/2004 n. C3;
- Nota ARAN del 08/07/2004 n. C4;

Giurisprudenza:

- Decisione del Consiglio di Stato N. 5797/2007 del 13 luglio 2007
- Tribunale di Sassari, Sezione Lavoro, n. 1.424 depositata in data 3/01/2012
- Ordinanza della Corte di Cassazione, VI Sezione Civile n. 3606, depositata in data 7/03/2012.

5.7.3 Requisiti per averne diritto

Hanno diritto ad usufruire del congedo parentale i genitori naturali, i genitori adottivi ed affidatari, il genitore " *solo*"³⁰⁹.

Spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, perché non occupato, disoccupato o lavoratore autonomo.

5.7.4 Modalità di fruizione

La lavoratrice madre o il lavoratore padre che intendono esercitare il diritto al congedo parentale, hanno l'obbligo di presentare la domanda all'Ufficio, salvo oggettiva impossibilità³¹⁰, almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo³¹¹.

La durata massima del congedo parentale con riferimento ad uno solo dei genitori è:

- per la madre è di 6 mesi;
- per il padre è di 6 mesi elevabili a 7 se ha utilizzato almeno tre mesi di congedo;
- per il genitore solo è di 10 mesi.

La durata massima del congedo parentale complessivo, con riferimento ad entrambi i genitori è, invece, di 10 mesi o, di 11 mesi, nel caso in cui il padre lavoratore abbia utilizzato almeno tre mesi di congedo.

Il congedo parentale può essere fruito da entrambi i genitori anche contemporaneamente e il padre ne può ugualmente usufruire durante

³⁰⁹ Vedi la circolare INPS n.109/2000, secondo cui la situazione di genitore solo si ha nei casi di: morte dell'altro genitore; abbandono del figlio da parte dell'altro genitore; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore. Tale ipotesi deve risultare da un provvedimento formale (es. sentenza di separazione); non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. Il genitore richiedente deve rilasciare apposita dichiarazione di responsabilità (vedi circolare INPS n. 8/2003).

³¹⁰ Per oggettiva impossibilità si intende qualsiasi situazione imprevista e imprevedibile che, di fatto, rende impossibile il rispetto dei termini: ad es. la malattia del bambino, quando non si può usufruire dell'assenza a tale titolo, oppure la chiusura improvvisa dell'asilo o della scuola. Il CCNL integrativo prevede, invece, per questa fattispecie che vi siano " *particolari e comprovate situazione personali*".

In caso di oggettiva impossibilità, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio dell'astensione.

³¹¹ Art. 32 T.U. 151/2001, comma 3

l'astensione obbligatoria della madre e/o durante la fruizione dei riposi orari della madre.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche in modo frazionato. In questo caso è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza dal servizio, vi sia una effettiva ripresa del lavoro, anche per un solo giorno³¹².

Nel caso di fruizione in modo continuativo, il computo dei giorni include pure il sabato non lavorativo e i giorni festivi³¹³.

In assenza di espresse disposizioni normative che li consentono, il congedo parentale non può essere fruito ad ore³¹⁴.

I genitori naturali, o il solo genitore, possono astenersi dal lavoro fino agli 8 anni del bambino.

Per quanto riguarda, invece, i genitori adottivi o affidatari si rinvia al paragrafo 5.10.4

In caso di parto gemellare e plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni bambino, dell'intero periodo di congedo parentale previsto dalla legge.

Quindi per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi per entrambi i genitori.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e l'Amministrazione concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva³¹⁵.

5.7.5 Aspetti retributivi e previdenziali³¹⁶

³¹² Vedi: circolare INPS n. 109/2000.

³¹³ Vedi: circolare D.A.P. n. 3568/2001.

³¹⁴ L'art. 1 comma 339 L. 228/2012 ha previsto la fruizione ad ore dei congedi parentali. La suddetta fruizione potrà estendersi al pubblico dipendente solo a seguito dell'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro della Pubbl. Amm.ne e della semplificazione

³¹⁵ Art. 32 DL 151/2001, comma 4 bis, così modificato dall'art. 1, c. 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228 (Formazione del bilancio dello Stato per l'anno 2013).

³¹⁶ L'art. 10 del CCNL 1998/2001 riconosce un trattamento di miglior favore rispetto a quello previsto dall'art. 35 del T.U. n. 151/2001.

- Per i primi 30 giorni di assenza usufruiti entro l'ottavo anno di vita del bambino, spetta l'intera retribuzione³¹⁷;
- per l'ulteriore periodo massimo di 5 mesi usufruiti da entrambi i genitori entro i primi tre anni di vita del bambino, spetta il 30% della retribuzione;
- oltre il sesto mese di congedo e in ogni caso per i periodi usufruiti dai 3 agli 8 anni di età del bambino, spetta il 30% della retribuzione solamente se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima.

Se il reddito è superiore a tale importo, non spetta alcuna retribuzione.

Per i primi trenta giorni interamente retribuiti è possibile la fruizione contemporanea da parte di entrambi i genitori. Infatti, detti giorni possono essere richiesti, anche in modo frazionato, contemporaneamente dai genitori, ma ai fini della retribuzione intera si considera il cumulo dei giorni fruiti da ciascuno, fino ad arrivare a trenta.

La fruizione alternativa prevista dal CCNL si deve intendere solo ai fini del trattamento economico³¹⁸.

I primi trenta giorni interamente retribuiti non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non danno diritto alla tredicesima mensilità³¹⁹.

I mesi successivi, invece, riducono le ferie e la tredicesima mensilità, ma sono computati nell'anzianità di servizio.

Si evidenzia che, in caso di **parto gemellare** il trattamento economico di maggiore favore **è comunque limitato ai soli primi 30 giorni**, fruiti complessivamente da entrambi i genitori.

Pertanto il parto gemellare, benché comporti il diritto al raddoppio dei periodi di congedo parentale, **non determina** il raddoppio dei giorni retribuiti per intero.

Per i successivi mesi di congedo, infatti, la retribuzione sarà ridotta del 30%, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ³²⁰.

³¹⁷ vedi la sentenza del Tribunale di Sassari, Sezione Lavoro, n. 1.424 depositata in data 3/01/2012 e l'ordinanza della Corte di Cassazione, VI Sezione Civile n. 3606, depositata in data 7/03/2012.

³¹⁸ Vedi nota M.G., Direzione generale dell'organizzazione giudiziaria e degli affari generali del 19/04/2001, n.400/C/AM/TP e anche nota del Ministero del Tesoro del 25/10/2000, prot. 094909;

³¹⁹ Vedi nota ARAN del 08/07/2004 C3;

³²⁰ Vedi nota M.G. Direzione Generale Personale e Formazione, Ufficio I, n° 6/200/03-1 del 7/02/06. e note dell'ARAN del 23/03/2004 e del 08/07/2004 n. C4

5.7.6 Applicabilità nel part - time / tempo determinato

I periodi di assenza per congedo parentale sono conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Di conseguenza, in caso di part-time verticale, il periodo complessivo di congedo non viene ridotto in base alle giornate lavorative e i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno³²¹.

5.7.7 Documentazione

Il dipendente deve presentare all'Ufficio la relativa istanza nella quale dovranno essere dichiarati i periodi di congedo parentale eventualmente già fruiti dal medesimo, nonché l'impegno a comunicare qualsiasi eventuale variazione successiva. Alla suddetta domanda dovrà essere allegata:

- - autocertificazione che attesti la data di nascita del figlio e dal quale risulti la paternità e la maternità (sempre che l'Amministrazione non ne sia già in possesso);
- e, a seconda dei casi:
- - dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti, per lo stesso figlio, dall'altro genitore;
- - dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti che l'altro genitore non è un avente diritto al congedo parentale.

5.7.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il congedo parentale non può essere fruito da un genitore quando l'altro sta contestualmente fruendo del congedo straordinario di due anni³²² (vedi paragrafo 6.5).

Il lavoratore padre non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale.

Se il lavoratore o la lavoratrice è in congedo parentale e nel frattempo il bambino si ammala, il congedo è sospeso, su domanda dell'interessato, e l'assenza muta il suo titolo³²³.

³²¹ Vedi nota ARAN del 05/02/2003 L3.

³²² Di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs n. 151/2001.

5.7.9 Casistica

1) Compete il congedo parentale al padre anche durante il periodo in cui la madre è in congedo di maternità per un altro figlio?

Risposta: Sì, compete.

2) I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti, se non fruiti nel primo anno di vita del bambino possono essere utilizzati entro gli otto anni conservando il diritto all'intera retribuzione?

Risposta: Il trattamento economico intero è corrisposto **solo** se i primi trenta giorni sono fruiti entro il terzo anno di vita del bambino.

3) È possibile in presenza di parto gemellare raddoppiare tutti i benefici previsti dall'art.10 CCNL 2001?

Risposta: Il D.Lgs 151/2001 consente di raddoppiare solo le ore di riposo giornaliero ed i congedi parentali, ma non il raddoppio dei giorni retribuiti per intero che non possono superare, comunque, i 30 giorni.

4) Se la madre si ammala durante la fruizione del congedo parentale, la sua malattia interrompe il congedo?

Risposta: Sì, la malattia del genitore interrompe il congedo parentale che potrà essere fruito, per il periodo residuo, dopo la malattia e comunque entro il termine degli otto anni.

5) È possibile fruire delle ferie subito dopo un periodo di congedo parentale, senza aver ripreso servizio?

Risposta: Sì, nessuna norma vieta la fruizione delle ferie dopo il congedo parentale.

³²³ In questo senso si è espresso con nota n. 3004 del 28/08/06 anche il Ministero del Lavoro che, in risposta ad un quesito formulato ai sensi dell'art. 9 D.L.gs. 124/2004, precisa che le disposizioni del D.L.gs. n. 151/2001 non pongono alcun divieto di cumulo tra i due istituti nel senso che è possibile fruire non contemporaneamente sia del congedo parentale sia del congedo per malattia del bambino. Infatti ciò che rileva al fine della possibilità di fruire dell'uno o dell'altro istituto è la sussistenza dei requisiti di legge.

6) È possibile cumulare nello stesso anno solare i primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti ed i primi trenta giorni di malattia del bambino di età inferiore ai tre anni, anch'essi interamente retribuiti?

Risposta: Sì, perché si tratta di due istituti distinti.

7) Se entrambi i genitori sono dipendenti pubblici, i trenta giorni di congedo parentale interamente retribuito spettano a ciascun di essi o sono da ripartire tra padre e madre?

Risposta: I trenta giorni di congedo parentale interamente retribuito sono da distribuire tra padre e madre.

8) Se la madre ed il padre fossero non sposati e non conviventi, alla madre spettano i 10 mesi di congedo parentale come unico genitore?

Risposta: Solo se il figlio è affidato in via esclusiva alla madre, sulla base di un provvedimento emesso dall'Autorità Giudiziaria.

Identico trattamento spetta al padre, non sposato e non convivente al quale, con provvedimento giudiziario viene affidato, in via esclusiva, il figlio minore.

9) La madre può utilizzare i 4 mesi di congedo parentale del padre, previa rinuncia di questo?

Risposta: No in quanto i periodi di congedo parentale non sono trasmissibili.

10) Il lavoratore o la lavoratrice può interrompere il congedo parentale richiesto per un figlio se nello stesso periodo si ammala l'altro figlio di età inferiore ai tre anni?

Risposta: Trattandosi di due situazioni distinte, entrambe tutelate dalla legge, si ritiene possibile interrompere il congedo parentale per un figlio per consentire, al medesimo genitore, di assentarsi dal lavoro per malattia dell'altro figlio.

11) Se un dipendente pubblico chiede i primi 30 giorni di assenza per congedo parentale, precisando che l'altro genitore, lavoratore privato, ha già

fruito di tre mesi per lo stesso motivo, ha diritto ai primi 30 giorni retribuiti per intero o nei suoi confronti deve essere effettuata la trattenuta del 70%?

Risposta Se il genitore, lavoratore privato, ha goduto di precedenti periodi di congedo parentale senza fruire del beneficio economico, all'altro genitore, dipendente pubblico, spetterà, per i primi trenta giorni, l'intera retribuzione.

12) Può il dipendente in congedo parentale facoltativo revocare parte di detto congedo al fine di usufruire di altrettanti giorni di permesso per gravi motivi familiari?

Risposta: Non risultano ostacoli alla possibilità di rinunciare al congedo parentale facoltativo richiesto per fruire di altro istituto contrattuale che sia idoneo a giustificare l'assenza, ricorrendone i presupposti.

5.7.10 Modulistica

Vedi in allegato: [Modello 5_16](#) Congedo parentale

5.8 RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON DISABILITA' GRAVE

Si rinvia ai paragrafi 6.2 e 6.3.

5.9 MALATTIA DEL BAMBINO

5.9.1 Descrizione sintetica della fattispecie

L'astensione per malattia del bambino è il diritto riconosciuto ad entrambi i genitori, di astenersi dal lavoro, nei tempi e nei modi previsti dalla legge, nel caso di malattia dei propri figli, fino all'età di otto anni.

5.9.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Artt. 47-52 D. Lgs 151/2001.

Fonti Contrattuali:

- Art. 10 CCNL Integrativo 1998/2001;
- Art. 23 CCNL Integrativo 1998/2001.

Circolari e Note del Ministero della Giustizia applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Nota M.G. n. 4517/C/7640/bb del 18/11/1996 (Assenze dal servizio per maternità – permessi retribuiti – cumulabilità);
- Circolare n. 4/1-5-936 del 12/11/1999 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale –Riflessi negli Unep);
- Circolare n. 4/1-5-729 del 10/06/2000 (Nuove disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità);
- Nota del 19/04/2001 n.400/C/AM/TP (Astensione del lavoro a vario titolo - Festività soppresse – Chiarimenti sul computo delle ferie;
- Circolare n. 3568/6018 del 12/12/2001 (Sostegno della maternità e paternità – Disposizioni applicative della Legge 08/03/2000 n. 53);
- Circolare n. 1704 del 23/09/2003 (Artt. 25 e 35 T.U. 151/2001 – Accredito figurativo e riscatto per periodi di maternità collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro);

- Risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del M.G. D.O.G. Ufficio I, Affari Generali n. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/04/2004
- Risposta a quesito della Procura Generale presso la Corte d'Appello di Cagliari del M.G. D.O.G. Ufficio I, Affari Generali N.116/1/10450/ GM/AA/ I del 11/10/2010.-

Circolari e Note di altri Enti Pubblici applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Circolare INPS n. 8 del 17/01/2003;
- Circolare INPDAP n. 49 del 27/11/2000.

5.9.3 Requisiti per averne diritto

Può fruire dell'astensione dal lavoro il lavoratore padre o la lavoratrice madre che sia genitore di figli di età non superiore agli otto anni.

Il congedo spetta al genitore richiedente, anche se l'altro non ne ha diritto³²⁴.

5.9.4 Modalità di fruizione ³²⁵

Il congedo per malattia del bambino, qualora i genitori siano lavoratori subordinati, non può essere utilizzato in contemporanea da entrambi.

Essi pertanto potranno assentarsi dal servizio alternandosi tra loro, come di seguito specificato:

- **Figli di età non superiore a tre anni:** fermo restando che nel corso dell'anno solo trenta giorni di assenza vengono interamente retribuiti³²⁶, a entrambi i genitori è riconosciuto il diritto di assentarsi (alternativamente) dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla malattia di ciascun figlio³²⁷.

I giorni di assenza possono essere fruiti sia in modo frazionato che continuativo. In entrambi i casi essi comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova, infatti, applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi

³²⁴ Art. 47, comma 6 T.U. 151/2001

³²⁵ Vedi art. 10 CCNL del 16-2-1999, lett. c) d) e art. 47 T.U.151/2001

³²⁶ Come meglio specificato nel paragrafo 5.9.5, al quale pertanto si rinvia.

³²⁷ Vedi art. 47, comma 1, T.U.151/2001

periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro della lavoratrice o del lavoratore³²⁸.

- **Figli di età compresa fra i tre e gli otto anni** entrambi i genitori, in caso di malattia di ciascun figlio possono fruire, singolarmente, di un massimo complessivo di cinque giorni lavorativi all'anno³²⁹.

Se la malattia del bambino che comporti ricovero ospedaliero³³⁰ avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, a richiesta, le ferie sono interrotte³³¹.

5.9.5 Aspetti retributivi - previdenziali - ferie

Il contratto integrativo di comparto, il quale prevede condizioni di miglior favore rispetto alla previsione contenuta nel Testo Unico 151/2001³³², stabilisce quanto segue:

- Assenze dal servizio per malattia dei figli di età non superiore a tre anni:

Per i primi 30 giorni di assenza fruiti nel corso dell'anno³³³, il congedo è retribuito per intero.

Gli eventuali ulteriori periodi assenza, pertanto, non sono retribuiti.

Il periodo di congedo fruito comporta, inoltre, la riduzione della tredicesima mensilità in misura proporzionale al periodo di assenza fruito durante l'anno di riferimento³³⁴, ma non incide sulla nell'anzianità di servizio,

- Assenze dal servizio per malattia dei figli di età compresa fra i tre e gli otto anni

Tale periodo di congedo non è retribuito e, di conseguenza, ai lavoratori è dovuta unicamente la copertura contributiva³³⁵. Esso incide sulla tredicesima mensilità in misura proporzionale al periodo di assenza fruito durante l'anno di riferimento, ma non incide sulla anzianità di servizio.

³²⁸ Vedi art. 10 CCNL del 16-2-1999, lett. c) d)

³²⁹ Vedi art. 47, comma 2, T.U. 151/2001

³³⁰ Vedi anche la circolare n. 4/1-5-729 del 10/06/2000.

³³¹ Art. 47, comma 4 T.U. 151/2001

³³² Il T.U. 151/2001 stabilisce, infatti, che i periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio e incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

³³³ Art. 10, n. 2, lett. D) e C), CCNL Integrativo 1998/2001,

³³⁴ Vedi risposta ARAN a quesito 10 del 23/03/2004

³³⁵ La contribuzione è calcolata con le modalità previste dall'art. 35, comma 2, del D. Lgs. 151/2001.

Il congedo per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni comporta la riduzione proporzionale delle ferie, che va operata in relazione all'anno solare in corso³³⁶.

5.9.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

Anche i lavoratori in regime di part-time o a tempo determinato hanno diritto di astenersi dal lavoro.

Nel caso di malattia del figlio di età inferiore a tre anni è differente, a seconda del tipo di part-time stabilito dal contratto individuale, il numero dei giorni di congedo retribuiti³³⁷:

Part-time orizzontale - stesso numero di giorni: 30;

Part-time verticale - stesso numero di giorni: 30;

Part-time ciclico - in proporzione ai mesi di lavoro effettivo.

Nel caso di malattia del figlio di età superiore a tre anni (ed inferiore a otto), le differenze riguardano il numero di giorni di astensione:

Part-time orizzontale - stesso numero di giorni: 5;

Part-time verticale - stesso numero di giorni: 5;

Part-time ciclico: in proporzione ai mesi di lavoro effettivo.

Si precisa che, per quanto riguarda il tempo parziale verticale, i permessi sono da computarsi facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto.

5.9.7 Documentazione

La lavoratrice o il lavoratore devono presentare all'Ufficio la sola istanza in quanto la certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi, deve essere inviata all'I.N.P.S., per via telematica, direttamente a cura del

³³⁶ Nota M.G. n. 400/AM/TP del 19/04/2001.

³³⁷ Art. 23 CCNL 1998/2001. Vedasi inoltre Circolare M. G. n. 4/1-5-936 del 12/11/1999, così come integrata dalla risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del Ministero della Giustizia DOG Ufficio I, Affari Generali, n. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/4/2004, che chiarisce che il criterio di proporzionalità non opera in relazione ad alcuni istituti, tra i quali i "permessi per maternità".

medico curante del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato), che ha in cura il minore³³⁸.

In merito si evidenzia che all'atto della compilazione del certificato, il genitore che vuole fruire del congedo, deve comunicare direttamente al medico, le proprie generalità³³⁹.

Fino a quando non saranno attuate le modalità operative di cui alla nuova formulazione della norma, il dipendente avrà l'obbligo di presentare all'Ufficio il certificato attestante la malattia del bambino, in forma cartacea³⁴⁰ qualora il medico curante non sia ancora abilitato alla trasmissione telematica³⁴¹.

In tal caso dovrà essere, inoltre, allegata all'istanza la dichiarazione sostitutiva³⁴² di atto notorio nella quale si attesta che l'altro genitore non fruisce del congedo negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Ai congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Sono, quindi, da escludere controlli e obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità, che sono stabilite solo per la malattia della lavoratrice e del lavoratore³⁴³.

La lavoratrice o il lavoratore che intende fruire del congedo e che vuole richiedere la sospensione delle ferie in quanto la malattia del figlio ne ha determinato il ricovero ospedaliero, deve produrre:

- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti il ricovero del figlio se ricoverato in una struttura sanitaria pubblica;
- certificato di ricovero del figlio se ricoverato in una struttura sanitaria privata convenzionata.

³³⁸ Art. 47 comma 3 così sostituito dai commi 3 e 3-bis dall'art. 7, co. 3, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni nella L. 17 dicembre 2012, n. 221.

³³⁹ Art. 51 T.U. 151/2001

³⁴⁰ Circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 28/09/2010.

³⁴¹ Benché la Legge n. 221/2012 abbia previsto l'obbligo di invio telematico dei certificati attestanti la malattia del bambino i pediatri, in assenza di apposito decreto attuativo, non sono attualmente tenuti al rispetto di tale obbligo.

³⁴² Ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

³⁴³ Vedi circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 e art.47 n. 5 T.U. 151/2001.

5.9.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

In caso di malattia del figlio, la lavoratrice madre e il lavoratore padre possono fruire del congedo in esame o, in alternativa, del congedo parentale³⁴⁴,

Per la cumulabilità con il congedo parentale vedi paragrafo 5.7.8.

5.9.9 Casistica

1) Può il padre fruire del congedo per malattia del figlio durante il congedo?

Risposta: Sì il padre lavoratore può chiedere il congedo per la malattia del figlio durante il congedo parentale della madre.

2) Avendo due bambini di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, si ha diritto a 5 giorni di congedo lavorativo annuale per bambino o a 5 giorni complessivi?

Risposta: I cinque giorni annui spettano, complessivamente, a ciascun genitore per ciascun figlio.

3) Possono i genitori, entrambi lavoratori dipendenti, fruire insieme del congedo per malattia, qualora i figli gemelli si ammalano contemporaneamente?

Risposta: Sì, essi possono fruire contemporaneamente del congedo, dichiarando la malattia di ambedue i figli gemelli.

4) Il congedo per malattia del figlio con meno di 3 anni ha limiti di tempo?

Risposta: Non ci sono limiti di durata fino a 3 anni.

5) I 5 giorni all'anno si devono intendere per anno solare o per anno di vita?

Risposta: Si riferiscono all'anno di vita del bambino.

³⁴⁴ Vedi il sottoparagrafo 5.7.

5.9.10 Modulistica

Vedi in allegato:

[Modello 5_17](#) Congedo per malattia del bambino

[Modello 5_18](#) Richiesta di sospensione ferie e congedo parentale

5.10 ADOZIONE E AFFIDAMENTO³⁴⁵

La normativa a tutela e a sostegno della maternità / paternità³⁴⁶, realizza una complessiva equiparazione delle entità familiari che si costituiscono per effetto degli istituti dell'adozione e dell'affidamento, alla famiglia biologica.

Gli istituti a cui fare riferimento sono:

l'adozione di minore di nazionalità italiana;

l'adozione di minore di nazionalità straniera;

l'affidamento familiare³⁴⁷.

5.10.1 Congedo di Maternità

5.10.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

La lavoratrice madre che adotta un minore di nazionalità italiana o straniera, ha diritto di avvalersi di un periodo di congedo di maternità non superiore a 5 mesi.

In caso di affidamento familiare, invece, la lavoratrice madre ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

I predetti congedi spettano a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

5.10.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

³⁴⁵ Vedi L. 184 del 4/05/ 1983 (Diritto del minore ad una famiglia) (artt. 2/5 affidamento familiare; artt. 6/28 adozione nazionale; artt. 29/43 adozione internazionale); L. 476 del 31/12/1998 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione de L'Aja per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale in data 29 maggio 1993. Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, in tema di adozione di minori stranieri).

³⁴⁶ D. Lgs. 151/2001

³⁴⁷ Per una migliore comprensione del testo, vedi glossario.

- Legge n. 183 del 04/05/1984 e successive modificazioni (artt. 2/5 affidamento familiare; artt. 6/28 adozione nazionale; artt. 29/43 adozione internazionale);
- Legge n. 476 del 31/12/1998
- Artt. 26, 31, 36, 45 del T.U. 151/2001

Fonti Contrattuali:

- Art. 10, CCNL Integrativo 1998-2001.

Circolari applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Circolare INPDAP n. 49 del 27/11/2000.
- Circolare INPS n. 16 del 4/02/2008.

5.10.1.3 Requisiti per averne diritto

Ha diritto di fruire del congedo di maternità³⁴⁸:

- la lavoratrice nei cui confronti è stato disposto l'affidamento preadottivo di un minore di nazionalità italiana³⁴⁹;
- la lavoratrice nei cui confronti è stata disposta l'adozione o l'affidamento preadottivo di minore di nazionalità straniera³⁵⁰;
- la lavoratrice nei cui confronti è stato disposto l'affidamento familiare di un minore privo, momentaneamente, di un ambiente familiare idoneo³⁵¹.

La lavoratrice madre adottiva o affidataria, ha diritto di beneficiare del congedo in esame, a prescindere dall'età del minore³⁵².

Qualora l'affidamento preadottivo o familiare dovesse essere revocato, il diritto al congedo cessa automaticamente³⁵³.

5.10.1.4 Modalità di fruizione

Adozione di minore di nazionalità italiana³⁵⁴

³⁴⁸ Artt. 22 e ss. L. 184/1983

³⁴⁹ Art. 6 ss L. 184/1983

³⁵⁰ Art. 29 ss L. 184/1983

³⁵¹ Art. 2 ss L. 184/1983

³⁵² In tal senso si veda la Circolare INPS N. 16 del 4/02/2008 che espressamente recita: Il diritto, pertanto, è riconosciuto anche che se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i sei anni di età e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età.

³⁵³ Circolare INPS N. 16 del 4/02/2008

La lavoratrice, madre adottiva di un minore di nazionalità italiana ha diritto di beneficiare del congedo di maternità per un periodo non superiore a cinque mesi.

Il congedo in esame deve essere fruito entro i primi cinque mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Pertanto, analogamente a quanto previsto per le madri biologiche, alle madri adottive spetta un congedo pari a cinque mesi ed un giorno.

Adozione di minore di nazionalità straniera³⁵⁵

La lavoratrice, madre adottiva di un minore di nazionalità straniera, può fruire discrezionalmente, sempre nel limite complessivo di cinque mesi, del congedo di maternità, prima o dopo l'ingresso del minore in Italia:

a) **Prima dell'ingresso del minore in Italia:** Durante il periodo di permanenza all'estero, che si rende necessario sia per consentire l'incontro con il minore che per attendere il perfezionamento dell'iter adottivo, la lavoratrice potrà fruire, in tutto o in parte, dei cinque mesi di congedo;

b) **Dopo l'ingresso del minore in Italia:** La lavoratrice potrà usufruire dei cinque mesi di congedo, o del periodo eventualmente residuo, **entro** i cinque mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia.

Congedo non retribuito durante la permanenza all'estero per il disbrigo delle pratiche di adozione.

Per il periodo di permanenza all'estero, alla lavoratrice che non fruisca del congedo di maternità o che ne abbia fruito solo in parte, è riconosciuto, inoltre, la facoltà di avvalersi di ulteriori periodi di congedo non retribuito, senza diritto ad indennità ³⁵⁶.

La durata del periodo di permanenza all'estero dovrà, in ogni caso, essere certificata dall'Ente Autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione del minore straniero ³⁵⁷.

Affidamento familiare³⁵⁸

³⁵⁴ Art. 26, comma 2, T.U. n.151/2001.

³⁵⁵ Art. 26, comma 3, T.U. n.151/2001

³⁵⁶ In merito si ritiene che il congedo non retribuito, richiesto per consentire la permanenza all'estero a fini adottivi, sia un diritto della lavoratrice cui l'Amministrazione non può opporre rifiuto.

³⁵⁷ Art. 26, comma 5, T.U. n.151/2001,

³⁵⁸ Art. 26, comma 6, T.U. n.151/2001,

La lavoratrice, madre affidataria di minore momentaneamente privo di un ambiente familiare idoneo, può beneficiare del congedo per maternità, in modo continuativo o frazionato, per un periodo massimo di tre mesi.

Tale congedo deve essere comunque utilizzato entro cinque mesi dall'ingresso del minore nella famiglia affidataria.

5.10.1.5 Aspetti retributivi - previdenziali - ferie

Il congedo di maternità è retribuito per intero, è computato nell'anzianità di servizio e non incide sulla tredicesima mensilità e sulle ferie³⁵⁹.

Il periodo di congedo non retribuito per permanenza all'estero, non è computato nell'anzianità di servizio né vale ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

5.10.1.6 Applicabilità nel part-time

È applicabile alle lavoratrici madri adottive o affidatarie con rapporto di lavoro a tempo parziale o determinato.

Il trattamento economico sarà, comunque, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera, mentre la durata del congedo è quella ordinaria.

5.10.1.7 Documentazione

La lavoratrice madre adottiva o affidataria dovrà presentare all'Ufficio di appartenenza apposita istanza alla quale andrà allegata:

- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante la sussistenza del provvedimento che ha disposto l'adozione o l'affidamento familiare o, in alternativa, copia del provvedimento che ha disposto l'adozione o l'affidamento familiare (**debitamente secretato relativamente ai dati identificativi del minore**);
- idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da cui risulti la data di ingresso in Italia o in famiglia del minore.

Per fruire del congedo durante il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice dovrà presentare, preventivamente, apposita istanza

³⁵⁹ Art. 10 del CCNL 16/05/2001.

all'Amministrazione e, successivamente, al suo rientro in Italia, dovrà allegare la certificazione dalla quale risulti la durata del periodo di permanenza all'estero rilasciata dell'Ente Autorizzato che ha avuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

5.10.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Analoga a quella già descritta per il congedo di maternità, ai cui paragrafi, pertanto si rinvia³⁶⁰.

5.10.1.9 Modulistica

Vedi in allegato:

[Modello 5 19](#) Congedo non retribuito fruito durante la permanenza all'estero per il disbrigo delle pratiche di adozione/affidamento preadottivo;

[Modello 5 20](#) Congedo per maternità retribuito fruito prima dell'ingresso del minore in Italia;

[Modello 5 21](#) Congedo per maternità retribuito fruito dopo l'ingresso del minore in Italia

5.10.2 Congedo di Paternità

5.10.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

E' riconosciuto al lavoratore padre adottivo o affidatario il diritto di fruire del congedo di paternità nell'ipotesi in cui la lavoratrice madre, adottiva o affidataria, abbia rinunciato, anche solo parzialmente, al congedo di maternità³⁶¹; in caso di decesso o di grave infermità della lavoratrice madre adottiva o affidataria, di abbandono o di affidamento esclusivo del minore al padre.

Il lavoratore padre potrà, infine, usufruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza, a fini adottivi, nello Stato straniero.

³⁶⁰ Vedi Par. 5.4.10 pg 162

³⁶¹ Artt. 28 e 31 T.U. 151/2001. Si rinvia, inoltre, al sito del Ministero per le politiche per la famiglia, documento del 7 febbraio 2008. Vedasi, infine, il Par. n. 5.10.1

5.10.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Legge n. 183 del 04/05/1984 e successive modificazioni;
- Artt. 28, 31 del T.U. 151/2001

Fonti Contrattuali:

- Art. 10, CCNL Integrativo 1998-2001.

Circolari applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Circolare INPDAP n. 49 del 27/11/2000.
- Circolare INPS n. 16 del 4/02/2008.

5.10.2.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore padre adottivo o affidatario, in alternativa alla lavoratrice madre adottiva o affidataria, potrà fruire del beneficio per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, qualora la madre, lavoratrice dipendente, abbia rinunciato al congedo di maternità³⁶².

Il lavoratore padre adottivo o affidatario ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua non goduta dalla lavoratrice madre, anche nei seguenti casi³⁶³:

- decesso o grave infermità della lavoratrice madre adottiva o affidataria;
- abbandono del minore;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

³⁶² Art. 28 / 31 T.U. 151/2001; Circolare Inps n. 16 del 4 febbraio 2008, punto 2. Si rinvia, inoltre, al sito del Ministero per le politiche per la famiglia, documento del 7 febbraio 2008. Vedasi, infine, il Par. n. 5.10.1

³⁶³ Art. 28 T.U. 151/2001

5.10.2.4 Modalità di fruizione

Le modalità per la fruizione del congedo di paternità sono analoghe a quelle prevista per il congedo di maternità di cui beneficia la lavoratrice madre adottiva o affidataria: al precedente paragrafo, pertanto, si rinvia³⁶⁴.

Si ritiene in ogni caso utile evidenziare che il lavoratore padre, al quale è attribuito il diritto di usufruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza, ai fini adottivi, nello Stato straniero, può disporre del beneficio anche contemporaneamente al proprio coniuge³⁶⁵: a entrambi i genitori adottivi è infatti riconosciuta la possibilità di assentarsi dal servizio, per consentire l'incontro con il minore e per perfezionare l'iter adottivo.

In caso di decesso o grave infermità della lavoratrice madre adottiva o affidataria, abbandono del minore o affidamento esclusivo del bambino al padre, è onere del lavoratore che intende usufruire del congedo, darne comunicazione all'Amministrazione, allegando la necessaria documentazione dalla quale risulti la sussistenza di una delle condizioni di cui sopra.

5.10.2.5 Aspetti retributivi - previdenziali - ferie

Come il congedo fruito dalla madre adottiva o affidataria, anche quello di paternità è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto, sia per quanto riguarda l'anzianità di servizio, che la tredicesima mensilità.

L'assenza per congedo di paternità, infine, non riduce le ferie.

5.10.2.6 Applicabilità nel part-time

È applicabile ai lavoratori padri adottivi o affidatari con rapporto di lavoro a tempo parziale o determinato.

Il trattamento economico sarà, comunque, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera, mentre la durata del congedo è quella ordinaria.

³⁶⁴ Vedi paragrafo 5.10.1.4

³⁶⁵ Art. 31, comma 2, T.U. 151/2001.

5.10.2.7 Documentazione

La documentazione che deve essere presentata all'Ufficio dal lavoratore padre adottivo o affidatario unitamente alla relativa istanza, è la medesima prevista per il congedo di maternità: al precedente paragrafo, pertanto, si rinvia³⁶⁶.

Il dipendente, inoltre, a seconda delle motivazioni che determinano la richiesta del congedo, dovrà presentare³⁶⁷:

- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si attesta che la madre adottiva / affidataria, lavoratrice dipendente, ha rinunciato per intero al congedo retribuito per maternità o che ne ha goduto solo parzialmente. In tal caso dovrà essere specificato il periodo di congedo già fruito;
- una autocertificazione dalla quale risulti la data di decesso della madre adottiva o affidataria;
- un certificato medico che attesti lo stato di grave infermità della madre adottiva o affidataria³⁶⁸;
- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà³⁶⁹ che attesti lo stato di abbandono del bambino da parte della madre adottiva o affidataria o l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

5.10.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È applicabile ai lavoratori padri adottivi o con rapporto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato.

Il trattamento economico nel part-time sarà, comunque, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera, mentre la durata del congedo è quella ordinaria.

³⁶⁶ Vedi paragrafo 5.10.1.7.

³⁶⁷ Così come previsto dalla normativa in vigore in materia di documentazione amministrativa, D.P.R. 445/2000 e L. 183/2011.

³⁶⁸ Art. 49, comma 1, D.P.R. 445/2000: "I certificati medici..... non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore".

³⁶⁹ Ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.

5.10.2.9 Modulistica

[Modello 5_19](#) Congedo non retribuito fruito durante la permanenza all'estero per il disbrigo delle pratiche di adozione /affidamento preadottivo;

[Modello 5_22](#) Congedo per paternità retribuito fruito prima dell'ingresso del minore in Italia;

[Modello 5_23](#) Congedo per paternità retribuito fruito dopo l'ingresso del minore in Italia.

5.10.3 RIPOSI GIORNALIERI

5.10.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, nei casi previsti, il lavoratore padre adottivo o affidatario può fruire, analogamente a quanto avviene per i genitori biologici, di riposi orari giornalieri³⁷⁰.

5.10.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 45 del T.U. 151/2001

Fonti Contrattuali circolari e note:

- Art. 10, comma 2, lett. h) del CCNL Integrativo 1998-2001.

5.10.3.3 Requisiti per averne diritto

Hanno diritto di fruire dei permessi giornalieri, entro il primo anno dall'ingresso³⁷¹ del minore in famiglia:

- la lavoratrice madre adottiva o affidataria;

³⁷⁰ Art. 45 T.U. 151/2001, come modificato dall'art. 8 D.Lgs. 18 luglio 2011. Si rammenta che la formulazione originaria della norma, che prevedeva la fruizione entro il primo anno di vita del bambino, era stata censurata dalla Corte Costituzionale la quale con sentenza n. 104 del 2003 ha sancito l'illegittimità costituzionale di tale articolo nella parte in cui prevede la fruizione dei permessi nel primo anno di vita invece che in quello del primo anno dall'ingresso in famiglia, omogeneizzando tale fattispecie con le altre ipotesi disciplinate dal T.U. 151/2001

³⁷¹ Art. 45 T.U. 151/2001, come modificato dall'art. 8 D.Lgs. N.119 del 18 luglio 2011

- il lavoratore padre adottivo o affidatario nelle ipotesi in cui:

- a) il minore sia affidato, in via esclusiva, al padre;
- b) la madre lavoratrice dipendente non ne usufruisca;
- c) la madre è lavoratrice non dipendente;
- d) la madre sia deceduta o gravemente inferma.

Analogamente a quanto previsto per il padre biologico, il genitore adottivo o affidatario non può usufruire di tali riposi quando la lavoratrice madre adottiva o affidataria non sia lavoratrice o sia assente dal lavoro per congedo di maternità o parentale.

Per quanto concerne i diversi indirizzi in merito alla sussistenza del diritto di godimento del beneficio in esame da parte del lavoratore padre, in presenza di differenti situazioni, si rinvia al paragrafo 5.6.3

5.10.3.4 Modalità di fruizione

Analoghe a quelle previste per i genitori biologici al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁷².

In caso di adozione contemporanea di più minori, i permessi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre³⁷³

5.10.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I periodi di riposo non comportano alcuna riduzione della retribuzione.

Essi vengono computati ai fini dell'anzianità di servizio e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità³⁷⁴.

5.10.3.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

Analoga a quella prevista per i genitori biologici al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁷⁵.

³⁷² Vedi Par. 5.6.4

³⁷³ Art. 45 T.U. 151/2001, come modificato dall'art. 8 D.Lgs. 18 luglio 2011. Anche in questo caso la tutela della genitorialità adottiva è stata preceduta dalla sent. C. Cost. 104/2003 che aveva dichiarato la illegittimità costituzionale della originaria stesura dell'art. 45, 1° comma, T.U. 151/2000.

³⁷⁴ Art. 43, commi 1 e 2 e art. 34, comma 5 e risposte a quesito Dir.Gen.DOG. n. 116/1/10115/GM/MM/AA/I del 4/4/2007 e n. 116/1/10312/GM/MC/I del 22/11/2007.

³⁷⁵ Vedi Par. 5.6.6

5.10.3.7 Documentazione

Analoga a quella già descritta per i riposi giornalieri di cui possono beneficiare i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁷⁶.

5.10.3.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Analoga a quella già descritta per i riposi giornalieri di cui fruiscono i genitori biologici³⁷⁷.

In merito si evidenzia che i genitori adottivi o affidatari, al momento dell'ingresso in famiglia del minore, possono fruire da subito, in alternativa al congedo di maternità o di paternità, dei riposi giornalieri³⁷⁸.

5.10.3.9 Modulistica

[modello 5_14](#) Riposi giornalieri della madre.

[modello 5_15](#) Riposi giornalieri del padre.

5.10.4 Congedo Parentale

5.10.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Analogamente a quanto previsto per i genitori biologici, il congedo parentale attribuisce a entrambi i genitori adottivi o affidatari, in modo autonomo, la facoltà di astenersi dall'attività lavorativa, entro i primi otto anni dall'ingresso del minore in famiglia.

5.10.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Artt. 36 del T.U. 151/2001

³⁷⁶ Vedi Par. 5.6.7

³⁷⁷ Vedi sottoparagrafo 5.6.8.

³⁷⁸ A differenza di quanto previsto per i genitori biologici i quali, potranno godere dei riposi giornalieri dopo avere fruito del congedo di maternità o di paternità.

Fonti Contrattuali:

- Art. 10, CCNL Integrativo 1998 -2001 del 16/05/2001

Circolari applicabili per le parti ancora compatibili con la normativa successiva:

- Circolare INPDAP n. 49 del 27/11/2000
- Circolare INPS n. 8 del 17/01/2003
- Circolare INPS n. 33 del 17/02/2004
- Circolare INPS N. 16 DEL 4/04/2008

5.10.4.3 Requisiti per averne diritto

All'atto dell'adozione o dell'affidamento, indipendentemente dall'età del minore, a entrambi i genitori adottivi o affidatari è riconosciuta, in modo autonomo, la facoltà di astenersi dall'attività lavorativa, entro i primi otto anni di età dal suo ingresso in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età³⁷⁹.

5.10.4.4 Modalità di fruizione

Analoghe a quanto previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁸⁰.

5.10.4.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Nel premettere che il CCNL³⁸¹ prevede un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla normativa in vigore in materia di tutela a sostegno della maternità o paternità, i genitori adottivi o affidatari, analogamente a quanto avviene per i genitori biologici, sono soggetti al seguente trattamento retributivo e previdenziale:

- per i primi 30 giorni di assenza, usufruiti entro il terzo anno dall'ingresso del minore in famiglia, spetta l'intera retribuzione.

In caso di utilizzo contemporaneo da parte di entrambi i genitori adottivi o affidatari, le giornate di assenza dal servizio vengono tra loro cumulate fino al

³⁷⁹ Art. 36 T.U. 151/2001

³⁸⁰ Vedi Par. 5.7.4

³⁸¹ Art. 10, CCNL Integrativo 1998 -2001 del 16/05/2001

raggiungimento dei trenta giorni complessivi: la fruizione alternativa prevista dal CCNL si deve intendere, infatti, solo ai fini del trattamento economico ³⁸².

I primi trenta giorni interamente retribuiti non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non danno diritto alla tredicesima mensilità ³⁸³.

- per l'ulteriore periodo di 5 mesi fruiti complessivamente da entrambi i genitori adottivi o affidatari e che vanno utilizzati entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, spetta il 30% della retribuzione;
- oltre il sesto mese di congedo e, in ogni caso, per i periodi usufruiti dal 3° all'8° anno dall'ingresso del minore in famiglia, sino al raggiungimento della maggiore età, spetta il 30% della retribuzione solamente se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima; se il reddito è superiore a tale importo, non spetta alcuna retribuzione.

Le assenze dal lavoro, successive ai primi trenta giorni, riducono le ferie e la tredicesima mensilità, ma sono computati nell'anzianità di servizio³⁸⁴.

5.10.4.6 Applicabilità nel part-time / tempo determinato

Analoga a quella prevista per il congedo parentale di cui fruiscono i genitori biologici, al cui paragrafo pertanto si rinvia³⁸⁵.

5.10.4.7 Documentazione

Il genitore adottivo o affidatario che intende beneficiare del congedo parentale dovrà presentare all'Ufficio³⁸⁶ apposita istanza contenente la dichiarazione relativa ai periodi di astensione facoltativa dal lavoro eventualmente già fruiti, nonché l'impegno a comunicare qualsiasi eventuale variazione successiva.

³⁸² Vedi nota M.G., Direzione generale dell'organizzazione giudiziaria e degli affari generali del 19/04/2001, n.400/C/AM/TP e anche nota del Ministero del Tesoro del 25/10/2000, prot. 094909.

³⁸³ Vedi nota ARAN del 08/07/2004.

³⁸⁴ Art. 10 comma 2, lett. C) del CCNL Integrativo 1998/2001 del 16/05/2001.

³⁸⁵ Vedi Par. 5.7.6

³⁸⁶ Che si rammenta deve essere presentata, salvo oggettiva impossibilità, almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.

Alla suddetta domanda dovrà inoltre essere allegato, sempre che l'Ufficio non ne sia già in possesso, la documentazione comprovante il diritto a fruire del congedo parentale e cioè:

- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante la sussistenza del provvedimento che ha disposto l'adozione o l'affidamento familiare;
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da cui risulti la data di ingresso in Italia o in famiglia del minore.
- la dichiarazione sostitutiva di atto notorio relativa agli eventuali periodi di congedo parentale fruiti per lo stesso figlio dall'altro genitore o dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto al congedo parentale.

5.10.4.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Analoga a quella prevista per il congedo parentale di cui fruiscono i genitori biologici, al cui paragrafo pertanto si rinvia³⁸⁷.

5.10.4.10 Modulistica

Vedi in allegato

[Modello 5.24](#) Adozione e Affidamento - Congedo Parentale

5.10.5 Congedi per malattia del figlio

5.10.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Ai genitori adottivi o affidatari, analogamente a quanto avviene per i genitori biologici, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per assistere i figli malati, minori di 8 anni.³⁸⁸

5.10.5.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative

³⁸⁷ Vedi Par. 5.7.8

³⁸⁸ Art. 50, T.U. 151/2001.

Art. 50, T.U. 151/2001

- Fonti Contrattuali:
- Art. 10, CCNL Integrativo 1998/2001.

5.10.5.3 Requisiti per averne diritto

La normativa in vigore in materia di tutela a sostegno della maternità o paternità³⁸⁹, nell'estendere i congedi per malattia ai casi di adozione ed affidamento, stabilisce in relazione a ciascun minore adottato, quanto segue:

- **Minore sino a sei anni di età**: Ad entrambi i genitori adottivi o affidatari è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, per il periodo corrispondente alla malattia del figlio;
- **Minore tra sei e otto anni di età**: Ad entrambi i genitori adottivi o affidatari è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, per un periodo massimo di 5 giorni all'anno ciascuno;
- **Minore tra sei e dodici anni di età**: A prescindere dall'ipotesi di cui sopra, i genitori adottivi o affidatari di un minore **che all'atto dell'adozione abbia una età compresa tra 6 e 12 anni**, possono fruire alternativamente, entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, di 5 giorni di congedo di malattia all'anno ciascuno.

5.10.5.4 Modalità di fruizione

Analoghe a quanto previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁹⁰.

5.10.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Il trattamento retributivo e previdenziale è analogo a quello previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁹¹.

³⁸⁹ Vedasi l'art. 50, comma 1, T.U. 151 /2001 in correlazione all'art. 47 del medesimo T.U.

³⁹⁰ Vedi Par. 5.9.4

³⁹¹ Vedi Par. 5.9.5

In ogni caso si ritiene opportuno rammentare che ai genitori adottivi o affidatari è riconosciuto il diritto di fruire, per ognuno dei primi 3 anni di vita del bambino, di 30 giorni complessivi, interamente retribuiti³⁹².

I giorni di assenza dal servizio non incidono sulle ferie ma incidono sulla tredicesima mensilità.

I periodi di congedo non retribuiti, invece, incidono sia sulle ferie che sulla tredicesima mensilità;

5.10.5.6 Applicabilità nel part-time/tempo determinato

Analoga a quanto previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁹³.

5.10.5.7 Documentazione

Analoga a quanto previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁹⁴.

5.10.5.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Analoghi a quanto previsto per i genitori biologici, al cui paragrafo, pertanto, si rinvia³⁹⁵.

5.10.5.9 Modulistica

[Modello 5.25](#) Adozione e Affidamento - Congedo per malattia del figlio

³⁹² L'art. 10 comma 2 lett. D) CCNL del 16/05/2001, pur contemplando un trattamento di miglior favore rispetto alla normativa generale, non prevede che il congedo per malattia del bambino possa estendersi, a prescindere dall'età del minore, anche ai primi tre anni dall'ingresso dello stesso in famiglia.

³⁹³ Vedi Par. 5.9.6

³⁹⁴ Vedi Par. 5.9.7

³⁹⁵ Vedi Par. 5.9.8

5.10.6 PERMESSI AI GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI DI MINORENNE, DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Ai genitori adottivi o affidatari di minore disabile sono riconosciuti i medesimi diritti dei genitori biologici al cui capitolo pertanto si rinvia³⁹⁶.

³⁹⁶ Vedi Capitolo 6, Par. 6.2.

6 ASSENZE E BENEFICI PREVISTI PER I LAVORATORI DISABILI IN STATO DI GRAVITÀ O PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI DISABILI IN STATO DI GRAVITÀ

PREMESSA

Nella trattazione del presente capitolo occorre evidenziare che la materia, negli ultimi anni, è stata interessata da significative innovazioni normative (alcune di recente approvazione³⁹⁷).

6.1 PERMESSI AL LAVORATORE DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

6.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore in situazione di disabilità grave può fruire, nel corso dell'anno, alternativamente, di due ore di permesso giornaliero o di tre giorni mensili di permesso retribuito (a richiesta, frazionabili in ore con il limite massimo di 18 ORE mensili).

Il lavoratore ha diritto a scegliere, laddove non si contrappongano oggettive esigenze dell'amministrazione, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito altrove senza il proprio consenso; inoltre, ha diritto alla scelta prioritaria tra le sedi disponibili in caso di vincita di pubblico concorso³⁹⁸.

6.1.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

³⁹⁷ D.L. 90/2014 CONVERTITO IN LEGGE 114/2014, IN VIGORE DAL 19/08/2014

³⁹⁸ Artt. 21e 33, comma 6, Legge 104/1992.

- Artt. 3, 21 e 33, Legge n. 104/1992, come modificata ed integrata dalla legge n. 53 del 2000;
- Art. 2, D. L. n. 324 del 27/08/1993, convertito da Legge 27/10/1993 n. 423 - concessione provvisoria;
- Art.20 l.102/2009
- Art.24 L.19 ottobre 2010 n.183 (collegato al lavoro).
- DLG 18.7.2011 n. 119
- D.L. 90/2014 CONVERTITO IN LEGGE114/2014, IN VIGORE DAL 19/08/2014

Fonti Contrattuali:

- Art. 18, comma 6 del CCNL del 16/05/1995;
- CCNL Integrativo 2001, art. 9, comma 3 lett. c) che precisa l'art. 18, comma 6, CCNL del 1995.

Circolari e note:

- Circolare INPS n. 80 del 24/03/1995, punto 3;
- Parere Consiglio di Stato n. 784 del 14/06/1995;
- Parere Consiglio di Stato n. 3389 del 04/11/2005;
- Circolare INPS n. 37 del 18/02/1999, punto 1, lett. A);
- Nota M.G.-Dir. Gen. Org. Giud AA.GG. prot. 1810/2723 del 12.5.1999;
- Nota M.G. n. 4/1-5-428 del 04/04/2000;
- Nota Dip. Fun. Pubblica n. 442274 del 5.11.2012
- Circolare INPDAP n. 34 del 10/07/2000, lett. c);
- Circolare INPS n. 133, del 17/07/2000, punto 1;
- Circolare INPDAP 75 del 21/12/2001;
- Informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002;
- Nota ARAN L5 del 05/02/2003;
- Circolare INPS n. 128 dell'11/07/2003, punto 4 e punto 6;
- Dipartimento della Funzione Pubblica, con parere n. 185 del 2003;
- Circolare INPDAP 36 del 08/07/2003;
- Nota ARAN L8 del 08/07/2004;
- Parere Dir. Centr. INPS n. 36370 del 10/11/2004;
- Circolare Funzione Pubblica n. 208/2005;
- Circolare INPS n. 32 del 03/03/2006 ;

- Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. A/2006 prot. 15/V/0002575;
- Circ. INPS n° 53 del 29/4/2008, punto 5;
- Cir. Dip. Funzione Pubblica del 5/7/2008 n° 8:
- Risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del M.G. DOG Ufficio I, Affari Generali Prot. n.116/1/10254/AAAM/GM/I del 16/04/2004-
- Circolare INPS n.131/2009
- Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.13/2010
- Circolare INPS n.155/2010
- Circolare INPDAP n. 1/2011
- Circolare INPS n. 45/2011
- Circolare INPS n. 100/2012

6.1.3 Requisiti per averne diritto

Essere lavoratore disabile, titolare di un rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, in situazione di gravità accertata dalla competente Commissione Medica Integrata da un medico dell'INPS quale componente effettivo ovvero da sentenza del Giudice del Lavoro.

Il lavoratore può essere ammesso, in via provvisoria, alla fruizione del beneficio nelle more dell'accertamento della disabilità in stato di gravità (vedi concessione provvisoria del permesso, sottoparagrafo 6.1.5).

6.1.4 Modalità di fruizione

Il lavoratore con disabilità grave può fruire:

- di due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2, art. 33);

- di tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 art. 33) ovvero diciotto ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle

due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni)³⁹⁹.

Sin dal momento in cui si intende usufruire dei suddetti permessi, è necessario esprimere l'opzione tra l'una e l'altra modalità di fruizione.

Non è possibile cumulare le due tipologie di permesso⁴⁰⁰.

La fruizione del permesso può essere cambiata da un mese all'altro, modificando la richiesta precedente; tale possibilità è prevista anche, in via del tutto eccezionale, nell'ambito del singolo mese di calendario, solo nel caso in cui sopravvengano esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi.

Tali esigenze devono essere opportunamente documentate dal dipendente.

Nel caso in cui il lavoratore abbia fatto opzione per i permessi giornalieri e volesse modificare, nel corso del mese, i permessi da giornalieri a orari, si dovrà procedere alla conversione in ore dei permessi giornalieri già fruiti ⁴⁰¹.

Al contrario, qualora il lavoratore volesse modificare la tipologia, passando dai permessi orari a quelli giornalieri, le ore già fruiti verranno convertite in giorni, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore a 0,50, ovvero alla unità superiore, se la frazione supera lo 0,50.

Se il lavoratore opta per permessi giornalieri ed osserva un'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni alla settimana, le giornate di assenza sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi, anche se vengono a verificarsi in uno o in entrambi i giorni della settimana destinati al rientro pomeridiano per effetto della suddetta articolazione.

In detta eventualità non si dovrà procedere al recupero poiché trattasi di ordinarie assenze in normali giornate di lavoro⁴⁰².

Salvo dimostrate situazioni di urgenza,⁴⁰³ per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare all'Ufficio di appartenenza le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

³⁹⁹ Circolare Dipartimento Funzione Pubblica del 5/7/2008 n° 8

⁴⁰⁰ Nota M. G. 4/1-5-428 del 04/04/2000.

⁴⁰¹ Circolare INPDAP n. 35 del 10/07/2000, lett. c); informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002 e circolare INPS del 17/07/2000, n. 133, punto 1.

⁴⁰² Nota M.G. – Dir. Gen. Org. Giud AA.GG. prot. 1810/2723 del 12/05/1999.

⁴⁰³ Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2010

L'articolo 18, comma 6 del CCNL del 16.05.1995, inoltre, prevede l'ulteriore beneficio, nell'ambito dei tre giorni mensili di permesso, della fruibilità di questi ultimi in 18 ore mensili⁴⁰⁴.

In particolare, ogni 6 ore di permesso fruito, corrispondono alla riduzione di una giornata di permesso (delle 3 mensili); un residuo di ore non inferiore a 6 comporta la fruizione di un intero giorno di permesso⁴⁰⁵.

Il permesso di 2 ore è possibile in un orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore; in presenza di orari inferiori a 6 ore, il permesso è di un'ora; detto permesso di due ore (o di un'ora) spetta per ogni giornata lavorativa, senza predefiniti limiti quantitativi mensili⁴⁰⁶.

6.1.5 Rivedibilità del giudizio medico legale

La fruizione dei benefici non viene interrotta alla data della scadenza prevista nel verbale di accertamento. La recente normativa⁴⁰⁷ prevede infatti che *nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.*

Il giudizio medico legale di rivedibilità, che conferma la permanenza dello stato di disabilità grave, vale a ratificare le assenze effettuate in via provvisoria nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente giudizio e la data del successivo verbale.

Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta e le assenze effettuate a titolo di permessi ex lege n. 104/92 dopo la scadenza del precedente verbale, verranno trasformate in ferie o in assenze ad altro titolo⁴⁰⁸.

⁴⁰⁴ Art. 18, comma 6, del CCNL 1995, modificato dall'art. 9 CCNL Integrativo 2001.

⁴⁰⁵ Informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002.

⁴⁰⁶ Vedi prospetto allegato alla circolare INPS n°100/2012

⁴⁰⁷ Art. 25 comma 6 bis Legge 114/2014.

⁴⁰⁸ Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012

6.1.1 Concessione provvisoria del permesso⁴⁰⁹

Ai fini della concessione dei permessi in questione, qualora il dipendente presenti l'istanza alla commissione medica e questa non si pronunci entro 45 giorni (15 in caso di patologie oncologiche), gli accertamenti sono effettuati in via provvisoria da un medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione, la quale deve pronunciarsi, in ordine agli accertamenti di propria competenza entro novanta giorni dalla data di presentazione della domanda.

La Commissione medica competente, inoltre, previa richiesta motivata dell'interessato, è autorizzata a rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita. Il certificato provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione medica dell'INPS.

Nell'ipotesi in cui, in esito al procedimento di accertamento, la Commissione medica non riconosca la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente, in via provvisoria, a titolo di permessi ex L. n.104/92 saranno trasformate in assenze ad altro titolo.

Il dipendente che voglia essere ammesso al godimento provvisorio dei permessi deve ora presentare:

1. copia del certificato del medico specialista, non prima che siano trascorsi 45 giorni dalla domanda di accertamento, in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica, specialista nella patologia;
2. copia della ricevuta di invio telematico all'INPS della domanda di riconoscimento dell'handicap grave;
3. dichiarazione liberatoria con la quale il lavoratore si impegna alla restituzione dei permessi che, a procedura conclusa, risultassero indebitamente fruiti.

⁴⁰⁹ art. 2 d.l. 27/08/1993 n.324

6.1.2 Aspetti retributivi e previdenziali

I permessi orari e giornalieri retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio e la loro fruizione non comporta alcuna riduzione o decurtazione della tredicesima mensilità e delle ferie⁴¹⁰.

Il legislatore⁴¹¹, ha previsto per i lavoratori sordomuti (dalla data di inizio del rapporto di lavoro) e per gli invalidi civili con invalidità superiore al 74% o ad esse assimilate (dal possesso dell'invalidità civile), il beneficio di 2 mesi di contribuzione figurativa, fino al limite massimo di 5 anni, per ogni anno di lavoro effettivamente svolto⁴¹².

6.1.3 Applicabilità nel part-time

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: i permessi sono ridotti proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno⁴¹³.

6.1.4 Documentazione

Preventivamente:

1. verbale definitivo della Commissione medica integrata⁴¹⁴, o copia autentica di sentenza emessa dal Giudice del Lavoro, dalla quale risulti che il dipendente si trova in situazione di disabilità grave.

Qualora la Commissione competente non si sia ancora pronunciata nonostante siano decorsi 45 giorni dalla presentazione della domanda, il

⁴¹⁰ Circolare INPDAP n. 35 del 10/07/2000, lett. C; informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002; parere Dir. Centr. INPS n. 36370 del 10/11/2004 e circolare Funzione Pubblica n. 208/2005 supportata da un parere dell'avvocatura Generale dello Stato (n.142615 del 02/11/2004); parere Consiglio di Stato n. 3389 del 04/11/2005; lettera circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. A/2006 prot. 15/V/0002575.

⁴¹¹ Art. 80, comma 3, Legge n. 388 del 23/12/2000.

⁴¹² Per l'INPDAP, i contributi figurativi incidono anche sull'ammontare della pensione stessa e non sono solo utili per il raggiungimento del diritto alla pensione (Circ. 75/2001 e 36/2003).

⁴¹³ Vedi art. 23, comma 11, CCNL Integrativo 2001; Circolare del M.G. n. 4/1-5-936 del 12/11/1999, così come integrata dalla risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del Ministero della Giustizia D.O.G. Ufficio I, Affari Generali, n. 116/1/10254/AM/GM/I del 16/4/2004, che specifica in quale ipotesi debba essere il adottato il criterio di proporzionalità; ARAN – L5 e L8 del 05/02/2003 e 08/07/2004 e circolare INPS n. 133 del 17/07/2000. Vedi paragrafo 1. 8.

⁴¹⁴ Art. 4, comma 1, Legge 104/1992; Commissione medica integrata per questo compito con un operatore sociale ed un medico specialista nella patologia da esaminare, oltre al medico INPS (art. 1 Legge 295/1990).

- lavoratore deve presentare il certificato provvisorio rilasciato dal medico, dipendente del SSN o assimilato, specialista nella patologia denunciata;
2. istanza del dipendente, all'Ufficio, che chiede di fruire del permesso, con indicazione della modalità di fruizione scelta;
 3. dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:
 - il dipendente fruisce delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
 - il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
 - il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.⁴¹⁵

Successivamente:

- comunicazione all'Amministrazione dell'eventuale modifica della fruizione del permesso mensile (orario o giornaliero);
- istanza all'Ufficio con cui si chiede la modifica della fruizione del permesso già in corso, ove sopravvengano esigenze improvvise o non prevedibili opportunamente documentate,
- istanza periodica contenente la programmazione della fruizione, possibilmente mensile.

È dovere del dipendente comunicare tempestivamente all'Ufficio ogni variazione delle condizioni che danno diritto al beneficio, salva la possibilità per l'Amministrazione di compiere eventuali verifiche sulle dichiarazioni prodotte⁴¹⁶. Inoltre, dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'Amministrazione.

È obbligo della Amministrazione procedere alla verifica delle dichiarazioni sostitutive con periodicità, anche a campione. Nel caso in cui

⁴¹⁵ Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13 / 2010

⁴¹⁶ Circolare INPDAP n.34 del 10/07/2000 , circolari INPS n. 80 del 24.03.1995 e n. 90 del 23.05.2007.

dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, i benefici saranno revocati.

Ove, nell'ambito o a seguito degli accertamenti, emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti dando corso allo svolgimento del relativo procedimento ed eventualmente alla comunicazione alle autorità competenti nelle ipotesi di reato.

6.1.5 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Il lavoratore disabile può assistere più persone in situazione di handicap grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi per sè stesso e in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili⁴¹⁷.

Al lavoratore disabile, genitore di bambino di età inferiore ad un anno, che fruisce di tali permessi, spettano anche i permessi per allattamento⁴¹⁸.

Il lavoratore disabile che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione a seguito di accertamento, da parte di una struttura sanitaria pubblica o di strutture associative convenzionate, dello stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, non può cumulare i permessi previsti a sostegno della suddetta terapia con quelli di cui alla Legge 104/1992⁴¹⁹.

Compatibile e cumulabile con ogni altra tipologia di permesso tranne che con quelli previsti a tutela dei dipendenti in situazione di disabilità che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione⁴²⁰.

6.1.6 Casistica

Se un lavoratore disabile fruisce dei permessi in argomento ed è assistito da altro soggetto lavoratore, anche a quest'ultimo spettano i permessi?

Risposta: Il lavoratore che assiste un lavoratore disabile ha diritto di fruire dei permessi.

⁴¹⁷ Con l'entrata in vigore della nuova disciplina, si deve ormai ritenere superato il parere n. 13 del 2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota n. 8474 del 18 febbraio 2008).

⁴¹⁸ Circolare INPS n. 128 dell'11/07/2003, punto 4.

⁴¹⁹ Art. 12, CCNL Integrativo 1998/2000.

⁴²⁰ Art. 12, CCNL Integrativo 2001.

Di regola le giornate di assenza dovrebbero coincidere, ma ciò non esclude che qualora il lavoratore che assiste il disabile abbia la necessità di assentarsi per svolgere, per conto del suddetto, attività nelle quali non è necessaria la sua presenza, il primo possa fruire dei permessi anche nelle giornate in cui il lavoratore disabile presti attività lavorativa.

In tal caso, pertanto, il dipendente che assiste il disabile dovrà specificare le motivazioni per cui intende fruire dei permessi in giornate non coincidenti con quelle dell'assistito, eventualmente evidenziando le esigenze della vita quotidiana del disabile, per le quali non sia strettamente necessaria la sua presenza fisica. La sussistenza delle predette esigenze sarà attestata dall'interessato mediante dichiarazione di responsabilità.⁴²¹ Il permesso verrà concesso, di volta in volta, dal Dirigente il quale valuterà se le menzionate necessità possano o meno essere adeguatamente soddisfatte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario del dipendente che presta assistenza⁴²².

Fermo restando quanto sopra detto, qualora il lavoratore disabile fruisca dei permessi ad ore, al lavoratore che presta assistenza spetteranno le stesse ore ⁴²³.

6.1.7 Modulistica

Vedi in allegato modello

[Modello 6 1](#) Permesso retribuito in favore del lavoratore in situazione di disabilità

[Modello 6 1 1](#) Modifica della modalità di fruizione dei permessi retribuiti in favore del lavoratore in situazione di disabilità

[Modello 6 1 2](#) Domanda per usufruire in via provvisoria dei permessi retribuiti in favore dei lavoratori in situazione di disabilità

⁴²¹ Dichiarazione resa ai sensi dell' art. 47 del D.P.R. n. 445/2000.

⁴²² Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012

⁴²³ Circolare INPS n. 128/2003, punto n. 6; Nota Dipartimento Funzione Pubblica n. 442274 del 5.11.2012

6.2 PERMESSI AI GENITORI DI MINORENNE, DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

6.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore disabile in situazione di gravità, hanno diritto:

- a permessi giornalieri retribuiti di due ore **sino al compimento del terzo anno di vita del minore:**
- al prolungamento del periodo di congedo parentale **sino al compimento dell'ottavo anno di vita del minore**⁴²⁴;
- di tre giorni di permesso al mese
- al congedo straordinario retribuito sino a 2 anni

Il lavoratore ha diritto a scegliere, laddove non si contrappongano oggettive esigenze dell'Amministrazione, la sede di lavoro più vicina al domicilio del disabile e non può essere trasferito altrove senza il proprio consenso⁴²⁵.

6.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 33, commi 1 e 2, Legge n. 104/1992
- Artt. 19 e 20, Legge 53/2000
- Art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001
- Art. 12 bis del D.Lgs. 61/00, come modificato dalla legge 247/07, art. 1 c. 44
- D.Lgs. 18 luglio 2011 n.119
- D.L. 90/2014 CONVERTITO IN LEGGE 114/2014, IN VIGORE DAL 19/08/2014
- Sentenze:
- Sentenza Corte Suprema di Cassazione – Sezione Lavoro n. 4623 dep. 25/2/2010.

Circolari e note:

- Circolare M.G. n. 4/1-5-936 del 12/11/1999
- Circolare INPS n. 109 del 06/06/2000

⁴²⁴ Così modificato dall'art. 3 D. Lgs 119/2011

⁴²⁵ Art. 33, comma 6, Legge 104/1992.

- Circolare INPS n. 133 del 17/07/2000
- Circolare Funzione pubblica n. 14 del 16/11/2000
- Circolare INPDAP n. 35, lett. A) del 10/07/2000
- Informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002
- Nota ARAN L5 del 05/02/2003
- Circolare INPS n. 128 del 11/07/2003, punto 4
- Nota M.G. – Dip. Org. Giud. Dir. Gen. Bilancio e Contabilità prot. 2061/BLS/3170 del 30/10/2003
- Parere Dir. Centr. INPS n. 36370 del 10/11/2004
- Nota ARAN L8 del 08/07/2004
- Risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del M.G. D.O.G. Ufficio I, Affari Generali N.116/1/10254/AAAM/GM/I del 16/04/2004
- Circolare INPS n. 45 dell'1 marzo 2011
- Circolare INPS n. 100 del 24.7. 2012
- Circolare INPS n. 32 del 6.03 ./2012
- Circolare D.F.P. n. 5241_P.17.1.7.5 del 3.2.2012

6.2.3 Requisiti per averne diritto

Essere genitori naturali, adottivi o affidatari, anche non conviventi, di minori disabili in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che, sia richiesta dai sanitari, la presenza del genitore⁴²⁶.

6.2.4 Modalità di fruizione

Il genitore lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto alternativamente, ad uno dei seguenti benefici:

1) ai permessi giornalieri retribuiti di due ore sino al compimento del terzo anno di vita del minore;

2) al prolungamento del periodo di congedo parentale sino al compimento dell'ottavo anno di vita del minore⁴²⁷;

3) a tre giorni /18 ore di permessi mensili ⁴²⁸;

⁴²⁶ Così modificato dall'art. 3 D.Lgs 119/2011

⁴²⁷ Così modificato dall'art. 3 D.Lgs 119/2011

4) al congedo straordinario sino a due anni ⁴²⁹.

1) Permessi giornalieri retribuiti di due ore sino al compimento del terzo anno di vita del minore

Il genitore lavoratore ha il diritto di fruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore sino al compimento del terzo anno di vita del minore, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, in quanto non lavoratore, casalingo o lavoratore autonomo, etc.

Per il godimento di tale beneficio si prescinde, inoltre, dal requisito della convivenza.

La durata dei permessi è rapportata all'orario di lavoro giornaliero del dipendente: 2 ore per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso contrario.

Il genitore lavoratore non può, in ogni caso, utilizzare dei permessi giornalieri non goduti, in un momento successivo.

Fino ad un anno di età, tuttavia, i riposi orari non sono quelli alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa, ma sono quelli per "allattamento"⁴³⁰.

Pertanto, se la lavoratrice madre utilizza i riposi orari per *allattamento*, il lavoratore padre può fruire del congedo parentale ordinario. Invece, se la lavoratrice madre fruisce dell'astensione facoltativa ordinaria, al lavoratore padre è preclusa la fruizione dei riposi orari⁴³¹.

Tra il secondo ed il terzo anno di età del bambino, i riposi orari diventano quelli alternativi al prolungamento del congedo-parentale, che spettano in maniera alternativa a entrambi genitori lavoratori.

Trattandosi di beneficio che sostituisce il prolungamento, l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa fruire dell'ordinaria astensione facoltativa che, eventualmente, ancora gli spetta.

La fruizione dei permessi giornalieri deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano fruito di uno o più giorni di permesso, di cui alla

⁴²⁸ Art. 33 comma 3, L. 104/1992

⁴²⁹ Art. 42, comma 5 D.lgvo 151/2001 così modificato dall'art. 4 D.Lgs. 119/2004

⁴³⁰ Art. 10 Legge 1204/1971; circolare INPS n. 128 del 11/07/2003.

⁴³¹ Circolare INPS n. 109 del 06/06/2000 e circolare INPS n. 133 del 17/07/2000.

legge 104/1992, gli stessi non potranno beneficiare per il medesimo figlio delle ore di permesso giornaliero o del prolungamento del congedo parentale⁴³².

Si evidenzia infine che, in analogia al trattamento previsto in materia di riposi per *allattamento* nelle ipotesi di parto plurimo, ai dipendenti genitori di gemelli con disabilità grave fino a tre anni, i riposi orari devono essere riconosciuti in misura doppia⁴³³.

2) Prolungamento del congedo parentale sino al compimento dell'ottavo anno di vita del minore

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità ha diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale che decorre dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Esso può essere fruito:

- in misura continuativa o frazionata;
- per un periodo massimo, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni/36 mesi;
- a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

3) Tre giorni /18 ore di permessi mensili

Entrambi i genitori, anche adottivi, possono fruire alternativamente⁴³⁴, di tre giorni di permesso mensile per assistere lo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità.

In alternativa ai genitori hanno diritto a fruire dei tre giorni mensili anche i parenti e gli affini aventi diritto⁴³⁵.

⁴³² Circolare INPS n. 45 dell'1/03/2011

⁴³³ Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012

⁴³⁴ Si evidenzia che la fruizione alternativa dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33 L.184, a modifica di quanto già stabilito, è stata sancita dall'art. 24 L.19 ottobre 2010 n.183 (Collegato al lavoro)

⁴³⁵ Circolare INPS n. 45 dell'1/03/2011

4) Congedo straordinario retribuito sino ai due anni

Entrambi i genitori, anche adottivi, possono fruire alternativamente, del congedo in esame per assistere lo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità.

In merito si evidenzia che, durante tale periodo di congedo, l'altro genitore non può beneficiare dei tre giorni di permesso mensili o delle due ore di riposo giornalieri retribuite⁴³⁶

6.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

1) Permessi giornalieri retribuiti di due ore sino al compimento del terzo anno di vita del minore

Al genitore lavoratore spetta l'intera retribuzione

2) Prolungamento del congedo parentale sino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino

Per tutta la durata del prolungamento del congedo parentale al genitore lavoratore spetta una indennità pari al 30% della retribuzione⁴³⁷.

Il periodo di assenza fruito in caso di prolungamento del congedo parentale non incide, in nessun caso, sull'anzianità di servizio.

3) Tre giorni /18 ore di permessi mensili

Al genitore lavoratore spetta l'intera retribuzione. I permessi dal medesimo goduti sono, inoltre, computati nell'anzianità di servizio e la loro fruizione non comporta alcuna riduzione o decurtazione della tredicesima mensilità e delle ferie.

4) Congedo straordinario retribuito sino ai due anni

Al genitore lavoratore spetta una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento⁴³⁸.

6.2.6 Applicabilità nel part-time

Nei permessi orari

⁴³⁶ Vedi capitolo 6.4. congedo straordinario retribuito fino a due anni

⁴³⁷ Circolare INPS n. 32 del 6/03 /2012 e Circolare D.F.P. n.1 del 3/02/2012

⁴³⁸ Sino ad un importo massimo di € 43.579.06, annualmente rivalutato - Vedi Circolare INPS n.28 del 28/02/2012. Vedi capitolo 6.4. congedo straordinario retribuito fino a due anni.

Nessuna limitazione è prevista per il personale in part-time.

Nel prolungamento dell'astensione facoltativa

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno⁴³⁹.

E' riconosciuta la priorità, rispetto agli altri lavoratori, ad ottenere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale⁴⁴⁰.

6.2.7 Documentazione

Preventivamente:

- certificazione originale o copia conforme del verbale della Commissione medica integrata presso la ASL territorialmente competente⁴⁴¹, o copia autentica di sentenza emessa dal Giudice del Lavoro, dalla quale risulti che il minore si trova in situazione di disabilità grave;

- istanza del dipendente, indirizzata all'Ufficio, per la fruizione del permesso orario;

- istanza del dipendente, corredata dai documenti di cui sopra, indirizzata all'Ufficio, per la fruizione del prolungamento congedo parentale (sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino).

- dichiarazione del dipendente attestante che il minore non è ricoverato a tempo pieno in Istituti specializzati, salvo che, sia richiesta, dai sanitari la presenza del genitore⁴⁴²;

- dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- il dipendente presta assistenza nei confronti del minore disabile per il quale sono chieste le agevolazioni;

⁴³⁹ Vedi Circolare M.G. n. 4/1-5-936 del 12/11/1999; art. 23, comma 11, CCNL Integrativo 2001; risposta a quesito della Corte d'Appello di Cagliari del Ministero della Giustizia D.O.G. Ufficio I, Affari Generali, n. 16/1/10254/AM/GM/I del 16/4/2004; ARAN - L5 e L8 del 05/02/2003 e 08/07/2004; circolare INPS n. 133 del 17/07/2000; vedi paragrafo 1.8.

⁴⁴⁰ Art. 12 bis del D.Lgs 61/00, come modificato dalla legge 247/07 art. 1 c. 44

⁴⁴¹ Art. 4, comma 1, della Legge 104/1992; Commissione medica integrata per questo compito con un operatore sociale ed un medico specialista nella patologia da esaminare (art. 1 Legge 295/1990).

⁴⁴² Così modificato dall'art. 3 D.Lgs 119/2011

- il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;

- il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del minore disabile;

- il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.⁴⁴³

- la documentazione da presentare può essere sostituita da autocertificazione con esclusione dei certificati sanitari;

- istanza periodica, possibilmente mensile, contenente la programmazione della fruizione.

È obbligo dell'Amministrazione procedere alla verifica delle dichiarazioni sostitutive, periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, saranno revocati i benefici.

Ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato⁴⁴⁴.

6.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

I permessi giornalieri retribuiti di due ore sino al terzo anno di vita del bambino e i permessi orari, cd. *per allattamento*, di cui il genitore lavoratore può fruire per il medesimo figlio, in situazione di disabilità⁴⁴⁵, non sono tra loro

⁴⁴³ Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010

⁴⁴⁴ Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2010

⁴⁴⁵ Circolare INPS n. 128 dell'11/07/2003, punto 5); circolare INPS n. 133/2000, punti 2.2.1 e 2.2.2; circolare n. 109 del 2000; Dipartimento Funzione Pubblica circolare n. 14 del 16/11/2000 punto 9.

cumulabili: il dipendente dovrà, pertanto, optare per una delle due tipologie di beneficio.

Al genitore lavoratore è, invece, riconosciuto il diritto di utilizzare sia dei permessi giornalieri retribuiti di due ore per assistere un figlio disabile grave inferiore a 3 anni, che dei permessi orari per *allattamento* per un altro figlio.

In tale ipotesi, infatti, il legislatore ha previsto la possibilità di fruizione contemporanea delle due diverse tipologie di permesso, in quanto trattasi di due figli diversi, bisognosi ognuno di cure.

Tale criterio trova, inoltre, applicazione nel caso di lavoratore portatore di disabilità (che usufruisce dei permessi orari) ed è genitore di bambino per il quale spettano i permessi per allattamento⁴⁴⁶.

Le quattro ipotesi di beneficio analizzate possono essere fruite alternativamente e non cumulativamente, nell'arco del mese, tra i due genitori.

Pertanto, se uno o entrambi i genitori optano per alcuni giorni di prolungamento del congedo parentale per assistere il bambino disabile, gli stessi non potranno più richiedere per lo stesso mese né permessi orari né permessi giornalieri, mentre, potranno beneficiare, in giorni diversi, del congedo straordinario retribuito.

Diversamente, negli stessi giorni nei quali un genitore lavoratore fruisce, per il figlio disabile, dei benefici di cui all'art. 33 L. 104/1992, l'altro genitore può eventualmente utilizzare il congedo parentale ordinario e il congedo di malattia per il figlio⁴⁴⁷.

6.2.9 Casistica

Minore disabile affetto da Sindrome di Down⁴⁴⁸

I soggetti affetti da Sindrome di Down possono essere dichiarati in situazione di gravità, oltre che dall'apposita Commissione ASL, anche dal proprio medico di base, che rilascerà apposito certificato avente valore equipollente al verbale della Commissione, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo".

⁴⁴⁶ Circolare INPS n. 128 dell'11/07/2003, punto 4.

⁴⁴⁷ Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012

⁴⁴⁸ Art. 94, Legge n. 289/2002.

I disabili di cui sopra sono esenti da ulteriori successive visite e controlli.

Permessi giornalieri nell'ipotesi di figli gemelli, entrambi portatori di handicap grave

In caso di figli gemelli entrambi portatori di handicap grave, che ancora non abbiano compiuto il terzo anno di vita, è riconosciuto alla lavoratrice madre o al lavoratore padre il diritto di fruire, per ciascun figlio, di due ore di permesso giornaliero retribuito⁴⁴⁹.

6.2.10 Concessione provvisoria del permesso

Si rinvia al sottoparagrafo 6.1.10.

6.2.11 Modulistica

[Modello 6.2](#) Permessi in favore del genitore di minore in situazione di disabilità grave, di età non superiore ai tre anni

6.3 PERMESSI AI GENITORI, AI PARENTI O AFFINI, AL CONIUGE DI MAGGIORENNE DISABILE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

6.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

I genitori naturali, adottivi o affidatari, il coniuge, i parenti o affini entro il 2° grado di disabile in situazione di gravità, o in presenza di ipotesi tassative sino al 3° grado di parentela, hanno diritto di fruire, nel corso del mese, di tre giorni di permesso retribuito anche continuativi o di 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora.

Il diritto alla fruizione dei permessi sussiste a condizione che il disabile da assistere, non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura ospedaliera, a meno che questi si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale.

Ad eccezione di quanto previsto per i genitori naturali, adottivi o affidatari, ai quali è riconosciuto il diritto di assistere, alternativamente, il proprio figlio, il

⁴⁴⁹ In tal senso si è espressa la Corte Suprema di Cassazione - Sezione Lavoro con sentenza n. 4623 depositata il 25/02/2010.

beneficio non può essere riconosciuto, per la stessa persona disabile, a più di un lavoratore.

In presenza di limitate e specifiche ipotesi, al dipendente è attribuita la possibilità di assistere più disabili in situazione di gravità.

Il lavoratore ha diritto a 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 proprio consenso.⁴⁵⁰

6.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 33, comma 3, Legge 104/1992 così Art. 42, comma 2, D.Lgs. 151/2001
- Art. 20 L. 102/2009
- Art. 24 Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro)
- D.L. 90/2014 CONVERTITO IN LEGGE 114/2014, IN VIGORE DAL 19/08/2014

Fonti Contrattuali:

- Art. 18, comma 6, CCNL del 16/05/1995.

Circolari e note:

- Circolare INPS n. 37 del 18/02/1999;
- Nota M.G. – Dir. Gen. Org. Giud AA.GG. prot. 1810/S/ELIS/2723 del 12/05/1999;
- Circolare INPDAP n. 24/2000;
- Circolare INPDAP n. 34/2000;
- Circolare INPDAP 10/07/2000, n. 35, lett. C;
- Circolare INPS n. 133 del 17/07/2000;
- Circolare M.G. – D.A.P., Circolare n. 3568/6018 del 12/12/2001;
- Circolare M.G. – D.A.P., n. 0127143 del 23/03/2011
- Informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002;
- Messaggio INPS n. 945 del 18/12/2002 sezione n. 5 delle Avvertenze Importanti del MOD HAND 1;
- Circolare INPS n. 128 dell'11/07/2003, punto 8;
- Circolare INPS 138/2003;
- Nota ARAN L 5 del 05/02/2003;

⁴⁵⁰ Art. 33, comma 5, Legge 104/1992 come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. a) e b) l.183/2010 (Collegato Lavoro).

- Nota ARAN L8 del 08/07/2004;
- Parere Dir. Centr. INPS 36370 del 10/11/2004;
- Circolare della Funzione Pubblica n. 208/2005.
- Circolare della Funzione Pubblica n. 8/2008.
- Circolare INPS n. 90 del 23/05/2007
- Risposta a quesito del Dir. Gen. D.O.G. n. 116/1/10102/GM/MM/MC/I del 21/3/2007
- Circolare INPS n. 45 dell'1/03/2011
- Circolare D.F.P. n. 1 del 3/02/2012
- Circolare INPS n. 32 del 6/3/2012
- Circolare INPS n. 100 del 24/7/2012.

Giurisprudenza:

- Sentenza della Corte Costituzionale n° 325 del 18/07/1996;
- Sentenza del Consiglio di Stato 3^a sez. sent. 394 del 19/01/1998;
- Sentenza della Corte di Cassazione - Sezione lavoro - n° 7701 del 16/05/2003
- Sentenze della Corte di Cassazione n. 13481 del 20/07/2004;
- Sentenza della Corte di Cassazione del 22/04/2010 n. 9557;
- Sentenza della Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 9557 del 22.4.2010.
- Sentenza del Consiglio di Stato n. 3758 del 18.5.2010;

6.3.3 Requisiti per averne diritto

A un solo lavoratore è riconosciuto il diritto di fruire dei permessi per assistere una sola persona disabile in situazione di gravità, a condizione che si tratti di⁴⁵¹.

- genitori, compresi gli adottivi o affidatari;
- coniuge;
- parenti o affini entro il 2° grado;
- parenti o affini entro il 3° grado qualora uno dei genitori o il coniuge del disabile:
 - abbiano compiuto il 65° anno di età;
 - siano affetti da patologie invalidanti;
 - siano deceduti;
 - siano mancanti.

⁴⁵¹ Art. 33, comma 3, L. 104/1992 come modificato dall'art. 24 L. 183/2010

E' altresì attribuito ai genitori naturali, adottivi o affidatari, alternativamente tra loro, il diritto di assistere il proprio figlio disabile in situazione di gravità⁴⁵².

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza a più disabili in situazione di gravità a condizione che si tratti di⁴⁵³:

- coniuge;
- parenti o affini entro il 1° grado;
- ai parenti o affini entro il 2° grado, qualora i genitori o il coniuge del disabile:
 - abbiano compiuto il 65° anno di età;
 - siano affetti da patologie invalidanti;
 - siano deceduti;
 - siano mancanti.

Lo stato di affezione da "patologie invalidanti" deve riguardare quelle gravi patologie a cui si fa riferimento per la concessione del congedo per gravi motivi⁴⁵⁴.

Inoltre, si precisa che per "mancanti" si deve intendere non solo l'assenza naturale e giuridica quale celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto, ma anche tutte quelle le situazioni giuridiche ad esse assimilabili che perdurino nel tempo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.⁴⁵⁵

Il lavoratore non può fruire dei giorni di permesso retribuito qualora il disabile in situazione di gravità, sia ricoverato a tempo pieno (e cioè per le intere 24 ore), presso "strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa".

Al riguardo si fa presente che i permessi retribuiti non sono concedibili al dipendente per far fronte a necessità assistenziali "non sanitarie" (aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico.

Il diritto alla fruizione comunque permane qualora il disabile, benché ricoverato a tempo pieno, si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale⁴⁵⁶.

⁴⁵² Art. 33, comma 3, L. 104/1992 come modificato dall'art.24 L. 183/2010

⁴⁵³ Art. 33, comma 3, L. 104/1992 come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 119/2011

⁴⁵⁴ Art. 4, comma 2; L. 53/2000 e il decreto interministeriale n. 278 del 21/07/ 2000 art. 2, lett. d) che individua e specifica le gravi patologie.

⁴⁵⁵ Circolare Inps n. 13/2010

⁴⁵⁶ Circ. INPS n° 90 del 23.5.07; Cass. Sent. n. 7701 del 16/05/03 e Cass Sent. n. 13481 del 20/07/04

In via del tutto eccezionale, anche se il disabile sia ricoverato a tempo pieno, i tre giorni di permesso possono essere concessi anche al dipendente che di norma non presta assistenza, ma esclusivamente al fine di accompagnarlo presso strutture ospedaliere per cure e analisi cliniche⁴⁵⁷.

In entrambi i casi i permessi dovranno essere, di volta in volta, giustificati da certificazione medica.

Il lavoratore che fruisce dei permessi in esame, ha diritto di scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.⁴⁵⁸

6.3.4 Modalità di fruizione

Al fine di consentire una migliore organizzazione dell'Ufficio, il dipendente deve comunicare all'Amministrazione, con congruo anticipo e se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese le assenze dal servizio e fatte salve le dimostrate situazioni di urgenza,⁴⁵⁹.

I permessi non fruiti in un mese non possono essere cumulati nei mesi successivi⁴⁶⁰.

Il lavoratore ha diritto di fruire, nel corso del mese, di tre giorni di permesso retribuito anche continuativi o di 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora; le predette ore, se fruiti per l'intera giornata comportano un abbattimento dell'orario giornaliero⁴⁶¹.

Qualora il dipendente, con un'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni alla settimana opti per i 3 giorni di permesso, potrà usufruirne, a prescindere dall'orario della giornata (ad es. giornata di rientro pomeridiano pari a 9 ore).

Il lavoratore, infatti, non dovrà procedere al recupero delle ore eccedenti le 18 previste in quanto, le giornate di assenza, sono da considerarsi nel loro intero

⁴⁵⁷ Risposta a quesito del Dir. Gen. D.O.G. n. 116/1/10102/GM/MM/MC/I del 21/3/2007

⁴⁵⁸ Art. 33, comma 5, Legge 104/1992 come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. a) e b) l. 183/2010 (Collegato Lavoro).

⁴⁵⁹ Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2010

⁴⁶⁰ Messaggio INPS n. 945 del 18/12/2002 Sez. n. 5 delle Avvertenze Importanti del MOD HAND 1.

⁴⁶¹ Circolare n. 45 dell'1/03/2011

esplicarsi, anche se cadono in uno o in entrambi i giorni della settimana destinati al rientro pomeridiano per effetto della suddetta articolazione⁴⁶².

I permessi richiesti da un genitore spettano anche quando l'altro genitore non ne ha diritto⁴⁶³.

6.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

I permessi lavorativi retribuiti sono coperti da contributi figurativi, cioè da quei versamenti utili al raggiungimento del diritto alla pensione⁴⁶⁴, non incidono negativamente sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

6.3.6 Applicabilità nel part-time

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: i permessi sono ridotti proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno⁴⁶⁵.

Al dipendente è riconosciuta la priorità, rispetto agli altri lavoratori, ad ottenere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale⁴⁶⁶.

6.3.7 Documentazione

Preventivamente:

- certificazione originale o copia conforme del verbale validato dalla Commissione medica integrata territorialmente competente⁴⁶⁷, dalla quale risulti che l'assistito si trova in situazione di disabilità grave;
- istanza del dipendente, indirizzata all'Ufficio, per la fruizione dei permessi, in cui dovrà precisare l'opzione tra permessi a giornata intera o frazionati in

⁴⁶² Circolare Funzione Pubblica n. 8 del 5.09.2008

⁴⁶³ Art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001.

⁴⁶⁴ Circolare INPDAP n. 35 del 10/07/2000, lett. C; informativa INPDAP n. 33 del 09/12/2002; parere Dir. Centr. INPS 36370 del 10/11/2004; circolare n. 208/2005 della Funzione Pubblica.

⁴⁶⁵ Vedi circolare del M.G. n. 4/S/936 del 12/11/1999; art. 23, comma 11, CCNL Integrativo 2001; ARAN -L 5 e L8 del 05/02/2003 e 08/07/2004; vedi infine circolare INPS n. 133 del 17/07/2000; vedi paragrafo 1.8.

⁴⁶⁶ Art. 12 bis del D.Lgs 61/2000, come modificato dalla legge L. 247/07 art. 1 c. 44)PC

⁴⁶⁷ Art. 4, comma 1 della Legge 104/1992; Commissione medica integrata per questo compito con un operatore sociale ed un medico specialista nella patologia da esaminare (art. 1 Leg295/1990) e dal 1/1/2010 da un medico I.N.P.S. (art.20 L. 102/2009).

ore, corredata da dichiarazione da cui risulti che gli stessi vengono effettivamente utilizzati per l'assistenza al familiare disabile⁴⁶⁸;

- dichiarazione del dipendente attestante che l'assistito non è ricoverato a tempo pieno;
- in caso di ricovero a tempo pieno del disabile in coma vigile e/o in situazione terminale, idonea certificazione dei sanitari della struttura ospedaliera, che attesti il bisogno di assistenza;
- idonea documentazione attestante il grado di parentela con il disabile, ivi compresa l'autocertificazione;
- dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:
 - il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono richieste le agevolazioni;
 - il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
 - il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
 - il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni ⁴⁶⁹.

La documentazione da presentare, con esclusione dei certificati sanitari, può essere sostituita da autocertificazione.

Successivamente:

- autocertificazione periodica dalla quale risulta la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione dei permessi ⁴⁷⁰
- istanza contenente la programmazione della fruizione dei permessi nel mese, specificando il godimento ad ore o a giornate intere.

⁴⁶⁸ Circolare M.G. - D.A.P., Circolare n. 3568/6018 del 12/12/2001 e n. 0127143 del 29.03.2011

⁴⁶⁹ Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2010

⁴⁷⁰ Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010

- eventuale istanza di modifica, nell'arco del mese in corso, della modalità di fruizione dei permessi mensili (orario o giornaliero), ove sopravvengano esigenze improvvise e non prevedibili, opportunamente documentate; in tal caso il passaggio della fruizione da giorni ad ore, o viceversa, comporterà nell'arco del mese corrente il conteggio a ore;

Il lavoratore che risiede in un comune distante oltre 150 Km dalla residenza del disabile in situazione di gravità dovrà produrre titolo di viaggio o altra idonea documentazione attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito - vedi casistica⁴⁷¹.

È obbligo della Amministrazione procedere alla verifica delle dichiarazioni sostitutive, periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, i benefici saranno revocati.

Peraltro, qualora a seguito degli accertamenti, emergessero gli estremi di responsabilità disciplinare o penale del dipendente, l'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per il relativo procedimento disciplinare e alla trasmissione degli atti all'Autorità Giudiziaria competente ⁴⁷².

6.3.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

Tale permesso è compatibile e cumulabile con le altre tipologie di permessi retribuiti.

Il dipendente potrà beneficiare dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 L. 104/92, nella misura intera (3 giorni/18 ore mensili) senza che si debba effettuare alcun riproporzionamento, anche qualora, nell'ambito dello stesso mese, usufruisca di altri istituti⁴⁷³.

6.3.9 Casistica

- Assistenza a disabile affetto da Sindrome di Down

Vedi sottoparagrafo 6.2.9.

⁴⁷¹ Art. 33, comma 3, L. 104/1992 come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 119/2011.

⁴⁷² Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010

⁴⁷³ Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 del 3/02/2012

- Assistenza a persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km, rispetto a quello di residenza del lavoratore che assiste⁴⁷⁴.

Il dipendente potrà beneficiare dei 3 giorni /18 ore di permesso ex lege 104/92 purché l'assenza sia giustificata. Il lavoratore dovrà infatti attestare, allegando il titolo di viaggio o altra documentazione idonea qualora utilizzi il mezzo pubblico, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Al dipendente è consentito anche l'uso del mezzo proprio, al quale però potrà ricorrere solo in via del tutto residuale (per esempio quando non conviene o risulta impossibile avvalersi dei mezzi pubblici); ciò comporterà ugualmente l'obbligo, per il lavoratore, di munirsi di idonea documentazione che comprovi l'effettiva presenza presso la residenza dell'assistito.

Il permesso verrà concesso dal Dirigente solo in presenza della idonea prevista documentazione.

6.3.10 Concessione provvisoria del permesso.

Si rinvia al sottoparagrafo 6.1.5

6.3.11 Modulistica

[Modello 6 3](#) Permessi in favore del genitore, coniuge, parente e/o affine entro il 2° o 3° grado, di persone in situazione di disabilità grave.

[Modello 6 3 1](#) Modifica della modalità di fruizione dei permessi retribuiti in favore dei lavoratori in situazione di disabilità.

⁴⁷⁴ Art. 33 della L. 104/92, inserisce un nuovo comma 3 bis, così come integrato dall'art. 6, comma 1, lettera b, del D. L.vo n. 119/2011 – Vedi, inoltre, la Circolare INPS n. 32 del 6.3.2012

6.4 CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO SINO A 2 ANNI.

6.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il dipendente, anche se a tempo determinato, che assiste un familiare in stato di disabilità grave e accertata può fruire di un congedo straordinario retribuito .

Il congedo può essere utilizzato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, per un massimo di due anni, tra tutti gli aventi diritto per ciascun disabile in situazione di gravità.

6.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Art. 32 D.P.R. n. 223 del 30.5.1989
- Art. 4, comma 1, Legge 104/1992
- Art. 4, comma 4 bis, Legge 53/2000, introdotto dall'art. 80, comma 2, della Legge 388/2000
- Artt. 42, comma 5, e Art 45, comma 2 D.Lvo 151/2001
- Art. 3, comma 106, Legge 24/12/2003 n. 350 (Legge Finanziaria 2004)
- Art. 1 comma 1266 Legge 27/12/2006 n. 296 (Legge finanziaria 2007)
- D.L. 90/2014 CONVERTITO IN LEGGE 114/2014, IN VIGORE DAL 19/08/2014

Circolari:

- Circolare INPS n. 64 del 15/03/2001, punto 2
- Circolare INPS n. 138 del 10/07/2001, punto 1
- Circolare D.A.P. n. 3568/6018 del 12/12/2001
- Circolare INPDAP n. 2 del 10/01/2002, lett. a)
- Informativa INPDAP n. 22 del 25/10/2002
- Informativa INPDAP n. 30 del 21/07/2003, punto 1/b
- Circolare INPDAP n. 31 del 12/05/2004
- Circolare INPS n. 112 del 03/08/2007

- Messaggio INPS n. 22912 del 20.09.2007
- Circ. INPS n° 53, punto 7, del 29.4.2008
- Circolare INPS n. 41 del 16/03/2009
- Lettera Circolare Ministero del Lavoro del 18 febbraio 2010, Prot. 3884
- Circolare INPDAP n. 22 del 28.12.2011
- Circolare INPS n. 28 del 28/2/2012
- Circolare INPS n. 32 del 6/3/2012
- Circolare INPS n. 159 del 15.11.2013

Giurisprudenza:

- Sentenza Corte Costituzionale n. 233 del 16/06/2005
- Sentenza Corte Costituzionale n.158 del 8/5/2007
- Sentenza Corte Costituzionale n. 19 del 26/01/2009
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 3/07/2013

6.4.3 Requisiti per averne diritto

Secondo la normativa in vigore⁴⁷⁵, hanno diritto a fruire del congedo lavoratori, anche se a tempo determinato, che per vincolo legale o per grado di parentela, si presume siano più vicini, anche affettivamente, alla persona disabile in situazione di gravità.

I soggetti legittimati, tassativamente individuati dal legislatore, secondo un rigido ordine di priorità sono:

- Il coniuge convivente;
- I genitori anche adottivi o affidatari del disabile in caso di mancanza, decesso, o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;⁴⁷⁶

⁴⁷⁵ Il legislatore ha riformulato il testo del comma 5 dell'art. 42 T.U. 151/2001, alla luce delle tre note sentenze della Corte Costituzionale intervenute in materia: n. 233 del 16/06/2005, n.158 del 8/5/2007, n. 19 del 26/01/2009 e n. 203 del 3/07/2013 .

⁴⁷⁶ *Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 concernente congedi per eventi per cause particolari* che individua le seguenti patologie: "1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e

- I figli conviventi coi genitori disabili, qualora il coniuge convivente, il padre e la madre anche adottivi, del disabile siano deceduti, mancanti ovvero affetti da patologie invalidanti,
- I fratelli e le sorelle conviventi con il disabile, qualora il coniuge convivente, in genitori, ovvero i figli della persona da assistere siano deceduti, mancanti, o affetti da patologie invalidanti.
- Un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi ed i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti⁴⁷⁷.

Appare opportuno ricordare che per "mancanti" si intendono:

- l'assenza naturale e giuridica determinata da situazioni quali il celibato o lo stato di figlio naturale non riconosciuto;

- le situazioni giuridiche ad esse assimilabili che perdurano nel tempo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità⁴⁷⁸.

Per stato di affezione da "grave patologia" si devono, invece, intendere le patologie invalidanti permanenti, cui si fa riferimento per la concessione del congedo per gravi motivi⁴⁷⁹.

Infine, come sopra riportato, emerge che il requisito della convivenza è richiesto al coniuge, ai fratelli/ sorelle e ai figli, ma non ai genitori anche adottivi, della persona disabile in situazione di gravità, che necessita di assistenza.

Benché tale requisito non sia stato normativamente precisato, si ritiene che la "convivenza" sussista quando il disabile e il lavoratore che lo assiste risiedano nello stesso Comune e nel medesimo indirizzo. E' necessario, inoltre, che entrambi abitino presso lo stesso numero civico, anche se in interni diversi⁴⁸⁰.

strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario."

⁴⁷⁷ Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 3.7.2013 – Circolare INPS n. 159 del 15.11.2013

⁴⁷⁸ Circolare Inps n. 13/2010; Circolare INPS n. 45 dell'1/03/2011

⁴⁷⁹ Art. 4, comma 2; L. 53/2000 e il decreto interministeriale n. 278 del 21/07/ 2000 art. 2, lett. d) che individua e specifica le gravi patologie.

⁴⁸⁰ In tal senso vedi la Lettera Circolare del 18 febbraio 2010, Prot. 3884, il Ministero del Lavoro.

Si ritiene sussistere la convivenza anche nel caso in cui uno dei due soggetti abbia fissato la propria dimora temporanea presso la residenza dell'altro⁴⁸¹. In tal caso è necessaria l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea del comune⁴⁸².

Il requisito della "convivenza" sarà accertato d'ufficio previa indicazione, da parte dell'interessato, degli elementi indispensabili per il reperimento della residenza anagrafica o l'eventuale dimora temporanea⁴⁸³.

Per avere diritto a fruire del congedo straordinario, così come previsto per fruire dei tre giorni /18 ore di permesso retribuito, è essenziale che:

- sia stato accertato, a cura degli organi competenti, lo stato di disabilità grave del familiare che necessita di assistenza⁴⁸⁴;
- il disabile grave non presti attività lavorativa⁴⁸⁵;
- il disabile grave non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Si precisa che nelle ipotesi di ricovero a tempo pieno del disabile in condizione di gravità è possibile fruire del congedo straordinario retribuito nei seguenti tre casi⁴⁸⁶:

- a) ricovero a tempo pieno di un minore per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- b) ricovero in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;
- c) interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie certificate.

⁴⁸¹ Circolare INPS n. 28 del 28/02/2012 .

⁴⁸² Art. 32 D.P.R. n. 223 del 30.5.1989;

⁴⁸³ Vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

⁴⁸⁴ Vedi art. 4, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,

⁴⁸⁵ L'assenza di attività lavorativa da parte della persona disabile da assistere, è una condivisa interpretazione dagli istituti previdenziali. In tal senso, infatti, vedi Circ. INPS n.64/2001 e Circ. INPDAP n. 31/2004. **Da ultimo, tuttavia**, la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risoluzione 6 luglio 2010, n. 30, in risposta ad un specifico interpello, ha ritenuto che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, e che "non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile".

⁴⁸⁶ Circolare INPS n. 32 del 6.3.2012: "Per ricovero a tempo pieno deve intendersi quello per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili pubbliche o private, che assicurano assistenza continuativa.

Oltre alle ipotesi sopra riportate il congedo in argomento può essere concesso nell'ipotesi in cui la presenza del soggetto che presta assistenza venga richiesta dalla struttura sanitaria presso la quale è ricoverato l'assistito⁴⁸⁷.

Si evidenzia infine che il congedo straordinario:

- non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile;

- potrà essere autorizzato solo in favore del lavoratore che già assiste la medesima persona disabile in situazione di gravità in quanto il legislatore, non consentendo che il congedo possa essere fruito contemporaneamente da due persone diverse, ha previsto un "**referente unico**"⁴⁸⁸.

Tale ultima limitazione, però, non sussiste nei confronti dei genitori, anche adottivi o affidatari, che assistono un figlio disabile in situazione di gravità⁴⁸⁹ ai quali, viene riconosciuta, infatti, la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Il congedo per assistere il figlio disabile può essere concesso anche quando uno dei genitori non ne abbia diritto⁴⁹⁰ perché, ad esempio, non presta alcuna attività lavorativa.

6.4.4 Modalità di fruizione⁴⁹¹

Il congedo straordinario non può superare, nell'arco dell'intera vita lavorativa di tutti gli aventi diritto, la durata complessiva di due anni da usufruire in un'unica soluzione ovvero in periodi frazionati, indipendentemente dal numero delle persone affette da grave disabilità.

Il limite dei due anni sussiste però anche per ciascuna persona affetta da grave disabilità, che non può, pertanto, essere assistita oltre tale limite.

Il lavoratore ha diritto a usufruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta⁴⁹².

⁴⁸⁷ Art. 42, comma 5 bis, T.U. 151/2001 così modificato dall'art. 4 D.Lgs 119/2011; Circolare INPS n. 28 del 28/2/2012

⁴⁸⁸ NOTA già introdotto dall'articolo 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/1992.,

⁴⁸⁹ Art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001

⁴⁹⁰ Art. 42, comma 6 T.U. 151/2001

⁴⁹¹ Art. 42, comma 5 bis T.U. 151/2001 così come modificato dall'art. 4, lett. b) D.Lgs 119/2011

Si evidenzia che:

- Il limite complessivo dei due anni deve essere conteggiato con riferimento a tutti i beneficiari;

- il periodo in questione è compreso nell'ambito dei due anni di congedo non retribuito di cui il dipendente potrebbe fruire in presenza di gravi e documentati motivi familiari⁴⁹³. Pertanto, al fine della determinazione del periodo di congedo straordinario retribuito ancora da fruire, gli eventuali periodi di congedo non retribuito già utilizzati, devono essere decurtati;

- non è possibile per lo stesso lavoratore beneficiare del "raddoppio"⁴⁹⁴ dei congedi: il lavoratore al quale è riconosciuta la possibilità di assistere, in tempi diversi, due familiari disabili in situazione di gravità, non può comunque godere di quattro anni di astensione dal lavoro.

Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato: è, infatti, consentito il frazionamento a giorni, ma non quello a ore⁴⁹⁵

Va, inoltre, precisato che i giorni festivi e non lavorativi rientrano nel periodo dei due anni del congedo. Pertanto, il lavoratore che ne fruisce in modo frazionato (a settimane o a giornata), se vuole evitare che tali giorni siano compresi nel computo, tra un periodo di assenza ed il successivo, deve fare rientro in servizio nella prima giornata lavorativa utile⁴⁹⁶.

Si ritiene, inoltre che, su espressa richiesta dell'interessato, il congedo possa essere interrotto solo in caso di malattia o di maternità⁴⁹⁷.

6.4.5 Aspetti retributivi e previdenziali⁴⁹⁸

Il congedo è retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento⁴⁹⁹.

Il periodo di congedo è, inoltre, coperto da contribuzione figurativa⁵⁰⁰.

⁴⁹² Art. 42, comma 5 T.U. 151/2001 così come modificato dall'art. 4, lett. b) D.Lgs 119/2011

⁴⁹³ Art. 4 comma 2 L. 53/200. Vedi inoltre capitolo 7.4 (Aspettativa per gravi motivi familiari).

⁴⁹⁴ Circ. INPS n. 64/2001

⁴⁹⁵ In tal senso vedi Circ. INPS n. 64/2001 e Circ. INPAP n° 31/2004

⁴⁹⁶ Art. 4 comma 2 L. 53/200 - Circ. INPAP n° 31/2004

⁴⁹⁷ Circ. INPS n. 64/2001, punti 3 e 4; Circ. INPDAP n. 2/2002 lett. b)

⁴⁹⁸ Art. 42, comma 5 ter./quinquies T.U. 151/2001 così come modificato dall'art. 4, lett. b) D.Lgs 119/2011

⁴⁹⁹ Circ. INPS n. 112/2007

⁵⁰⁰ DFP nota del 15.1.2013: "(...)Nel caso di specie vale solo per i lavoratori del settore privato, atteso che per i pubblici dipendenti la contribuzione è connessa alla retribuzione effettivamente versata dal datore di lavoro."

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Durante l'utilizzo del congedo retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto, che sono validi ai fini pensionistici, ma non ai fini della progressione economica⁵⁰¹.

Coloro che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, possono beneficiare di permessi non retribuiti, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa, in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo⁵⁰².

6.4.6 Applicabilità nel part-time

Si applica al lavoratore in regime di part-time, fermo restando che il congedo non spetta durante i periodi nei quali non è prevista attività lavorativa, come ad esempio nel part-time verticale durante i periodi non retribuiti⁵⁰³.

6.4.7 Documentazione

Preventivamente

Il dipendente dovrà presentare la domanda all'Ufficio di appartenenza, previo accordo con il Dirigente in merito alle eventuali modalità di articolazione della fruizione del congedo⁵⁰⁴.

Tale istanza, indirizzata al Ministero della Giustizia e corredata da autocertificazione e/o idonea documentazione, deve contenere:

- i dati anagrafici del lavoratore e ufficio di appartenenza;
- i dati anagrafici del familiare da assistere;

⁵⁰¹ Art. 42, comma 5 quinquies T.U. 151/2001 così come modificato dall'art. 4, lett. b) D.Lgs 119/2011; DFP nota del 15.1.2013 (...) i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta, che porta ad un arricchimento professionale e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, situazione che non ricorre nel momento in cui il dipendente si assenta dal servizio e non svolge la propria attività lavorativa."

⁵⁰² Art. 42 comma 5 D.lgs. 151/01 come modificato dall'art.1 comma 1266 L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007).

⁵⁰³ Circ. INPS n.64/2001, punto 4

⁵⁰⁴ Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2

- la sussistenza dello stato di disabilità in situazione di gravità del familiare da assistere attestato dalla Commissione medica competente (si rammenta che in tal caso è obbligatorio allegare idonea certificazione);

- la convivenza con il soggetto da assistere (ad eccezione dei genitori) e precisando se trattasi di :

- rapporto di coniugio;
- rapporto di parentela;

- di essere l'unico familiare che richiede il beneficio per prestare assistenza alla persona disabile;

- il non ricovero a tempo pieno presso una struttura sanitaria del familiare da assistere o l'attestazione, rilasciata dai sanitari della struttura, dalla quale risulta che il familiare disabile necessita di assistenza;

- l'attestazione che il familiare da assistere non presta alcuna attività lavorativa;

- l'eventuale periodo pregresso di congedo retribuito già fruito dal lavoratore per assistere lo stesso o altro familiare disabile, e/o l'eventuale periodo pregresso di congedo non retribuito di cui il medesimo lavoratore ha beneficiato per gravi e documentati motivi di famiglia;

- l'eventuale periodo pregresso di congedo già fruito da parte degli altri familiari aventi diritto, per assistere lo stesso disabile;

- il periodo di congedo di cui intende fruire e le modalità di fruizione del congedo (se frazionato a settimane, a giorni o per intero).

In caso di ricovero a tempo pieno del disabile in condizioni di gravità, l'avente diritto dovrà produrre idonea documentazione della struttura ospedaliera da cui risulti, a seconda dei casi:

- nel caso di un minore disabile, il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;

- il ricovero in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale;

- l'interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie certificate⁵⁰⁵;

In caso di mancanza e di decesso e di gravi patologie degli aventi diritto ad usufruire del beneficio, il lavoratore richiedente dovrà inoltre:

⁵⁰⁵ Circolare INPS n. 32 del 06/03/2012

- attestare, con autocertificazione o allegando idonea documentazione, la sussistenza della situazione di assenza o mancanza;

- attestare la sussistenza della patologia invalidante degli altri aventi diritto nell'ordine tassativo ed esclusivo previsto dalla norma, allegando idonea documentazione medica in busta chiusa.⁵⁰⁶

La documentazione può essere rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o di intervento chirurgico.

Successivamente

- autocertificazione periodica dalla quale risulta la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione dei permessi⁵⁰⁷

- le modifiche del periodo di permesso richiesto, producendo una nuova domanda che annulla e sostituisce la precedente;

- il ricovero a tempo pieno del soggetto assistito;

- il mancato riconoscimento, in sede di revisione de giudizio, della situazione di gravità della condizione di disabilità;

- l'eventuale decesso del soggetto assistito.

È obbligo della Amministrazione procedere alla verifica delle dichiarazioni sostitutive periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione del beneficio, questo sarà revocato.

Peraltro, qualora a seguito degli accertamenti, emergessero gli estremi di responsabilità disciplinare o penale del dipendente, l'Amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per il relativo procedimento disciplinare e alla trasmissione degli atti all' Autorità Giudiziarie competente ⁵⁰⁸.

⁵⁰⁶ Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 concernente congedi per eventi per cause particolari che individua le seguenti patologie: "1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario."

⁵⁰⁷ Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010

⁵⁰⁸ Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2010

6.4.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È compatibile con i permessi retribuiti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro⁵⁰⁹.

È inoltre possibile cumulare, nello stesso mese, periodi di congedo straordinario con i tre giorni di permesso di cui all'art. 33 L. 104/92.

Nell'ambito dello stesso nucleo familiare i benefici finalizzati all'assistenza dello stesso disabile devono essere fruiti dal medesimo lavoratore in osservanza del principio del "referente unico".

Il dipendente potrà beneficiare dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 L. 104/92, nella misura intera (3 giorni/18 ore mensili) senza che si debba effettuare alcun riproporzionamento, anche qualora, nell'ambito dello stesso mese, usufruisca del congedo retribuito in esame.

Si precisa, al riguardo, che negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, né del prolungamento del congedo parentale⁵¹⁰. E' invece possibile che, nell'ambito dello stesso mese, un genitore fruisca del congedo e, in giorni diversi, l'altro richieda uno dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

E' compatibile con il congedo di maternità e con il congedo parentale goduto dall'altro genitore per il medesimo figlio, purché in giorni diversi.

E' compatibile con nuove richieste di congedo straordinario retribuito per assistere altri familiari disabili in situazione di gravità, fermo restando che il lavoratore può beneficiare, nell'arco dell'intera vita lavorativa, di due anni complessivi di assenza dal lavoro.

Analogo principio vale anche in caso di congedo non retribuito richiesto per gravi e documentati motivi familiari⁵¹¹: il congedo straordinario retribuito è compatibile ma si cumula con il periodo di congedo non retribuito, eventualmente già goduto.

⁵⁰⁹ Vedi art. 18 CCNL 1995

⁵¹⁰ L. 104/1992, comma 2

⁵¹¹ Ex art. 4, comma 2, L. 53/2000

6.4.9 Casistica

Il congedo straordinario retribuito può essere fruito un mese da un fratello e il mese successivo da una sorella, entrambi conviventi con il disabile?

Secondo il principio del "referente unico" il congedo frazionato può essere fruito solo dal medesimo soggetto.

1.5 CONGEDO STRAORDINARIO NON RETRIBUITO FINO A DUE ANNI

Si rinvia al paragrafo 7.4 Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia

6.4.10 Modulistica

[Modello 6_1](#) Permesso retribuito in favore del lavoratore in situazione di disabilità

[Modello 6_1_1](#) Modifica della modalità di fruizione dei permessi retribuiti in favore del lavoratore in situazione di disabilità

[Modello 6_1_2](#) Domanda per usufruire in via provvisoria dei permessi retribuiti in favore dei lavoratori in situazione di disabilità

[Modello 6_2](#) Permessi in favore del genitore di minore in situazione di disabilità grave, di età non superiore ai tre anni

[Modello 6_3](#) Permessi in favore del genitore, coniuge, parente e/o affine entro il 2° o 3° grado, di persone in situazione di disabilità grave

[Modello 6_3_1](#) Modifica della modalità di fruizione dei permessi retribuiti in favore dei lavoratori in situazione di disabilità

[Modello 6_4](#) Autocertificazione di responsabilità e consapevolezza

[Modello 6_4_1](#) Domanda per usufruire dei permessi in favore del genitore di minore disabile in situazione di disabilità grave, di età inferiore a tre anni

[Modello 6.5](#) Autocertificazione di responsabilità e consapevolezza

[Modello 6.5.1](#) Domanda per usufruire dei permessi in favore del genitore di minore disabile in situazione di disabilità grave, di età dai 3 ai 18 anni

[Modello 6.6](#) Programmazione permessi

[Modello 6.6.1](#) Domanda per usufruire dei permessi in favore dei genitori, coniuge, parenti/affini entro il 3° grado, di persone in situazione di disabilità grave, di età superiore ai 18 anni

[Modello 6.7](#) Domanda di permesso retribuito in favore dei figli, genitori, coniuge, parenti/affini entro il 3° grado, di persone in situazione di disabilità grave

7 ASPETTATIVE

L'aspettativa consiste nella possibilità concessa al dipendente di assentarsi dal lavoro per determinati periodi di tempo e per motivi tassativamente specificati.

Essa comporta la sospensione dell'attività lavorativa e della retribuzione, con una sorta di congelamento del rapporto di lavoro, il quale riprende immediatamente al termine del periodo concesso e, comunque, non appena vengono meno i motivi che ne hanno determinato la richiesta.

La richiesta di concessione dell'aspettativa deve essere inoltrata al Ministero che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

7.1 ASPETTATIVE PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA

7.1.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Tra i motivi di famiglia rientra anche la richiesta presentata per l'educazione e l'assistenza dei figli sino al sesto anno di età.

7.1.2 Fonti normative e interpretative

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. 14.9.2000 art. 11
- C.C.N.L. Int. 1998/2001 art. 7

Circolari e Note:

- Risposta a quesito ARAN A1 e A2 del 20/01/2003

- Aran – Orientamenti applicativi M_79 del 26.05. 2011
- Aran – Orientamenti applicativi M_80 del 26.05. 2011
- Aran – Orientamenti applicativi M_81 del 26.05. 2011
- Aran – Orientamenti applicativi M_83 del 26.05. 2011
- Aran – Orientamenti applicativi RAL 1454 dell' 08/08/2012

7.1.3 Requisiti per averne diritto

Può richiedere l'aspettativa in esame il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che dimostri di trovarsi in particolari situazioni personali o di famiglia.

Tali situazioni possono identificarsi con tutte quelle circostanze configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela in quanto attengono al benessere, allo sviluppo e al progresso del dipendente, inteso sia come membro di una famiglia che come singola persona.

Pertanto la richiesta non deve essere necessariamente determinata da motivi o da gravi eventi ma, piuttosto, da situazioni o da interessi ritenuti dal lavoratore di particolare rilievo, che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

La concessione del congedo non rappresenta, mai, un diritto per il dipendente nonostante l'effettiva sussistenza o la gravità dei motivi adottati a sostegno della domanda di aspettativa non possano essere oggetto di valutazione da parte dell'Ufficio.

La sua concessione dipende, infatti, da una valutazione dell'Amministrazione la quale dovrà ritenere l'assenza del lavoratore compatibile con le esigenze di organizzazione o di servizio dell' Ufficio: in assenza di tali presupposti l'aspettativa può essere legittimamente rifiutata ⁵¹².

7.1.4 Modalità di fruizione

Il contratto, per contemperare le esigenze del lavoratore che necessita di un periodo di aspettativa con quelle dell'amministrazione cui compete l'organizzazione e la programmazione del lavoro, ha previsto due limiti:

⁵¹² Art. 7, comma 1, c.c.n.l. int. 1998/2001. Vedi, inoltre nota Aran – Orientamenti applicativi RAL 1454 del 08/08/2012

1) l'aspettativa, nel corso di un triennio, non può essere superiore a complessivi dodici mesi. Al fine del calcolo si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia⁵¹³.

2) Essa può essere richiesta frazionatamente⁵¹⁴ per periodi di tempo diversi tra loro purché, tra un periodo e l'altro, intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo⁵¹⁵.

Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Amministrazione con un preavviso di dieci giorni, invita il dipendente a riprendere servizio.

Il lavoratore per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere l'attività lavorativa di propria iniziativa⁵¹⁶.

Il dipendente, salvo casi di comprovato impedimento, ha l'obbligo di riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel termine di dieci giorni di preavviso di cui sopra. In caso contrario il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso⁵¹⁷.

7.1.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Durante il periodo di aspettativa il dipendente non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo di assenza dal lavoro non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e comporta la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

Un particolare trattamento è però previsto nell'ipotesi in cui l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta dal lavoratore per l'educazione e l'assistenza dei figli, fino al sesto anno di età.

⁵¹³ Vedi capitolo "Malattia" par. 3.1.5

⁵¹⁴ Si veda in proposito risposta a nota Aran A1 del 20/01/2003 e, in particolare, la nota A2 sempre del 20/01/2003 nella quale si ribadisce che il contratto intende "salvaguardare le esigenze operative delle amministrazioni, laddove una eccessiva frammentazione delle assenze dei dipendenti potrebbe ripercuotersi negativamente sull'organizzazione degli uffici"

⁵¹⁵ In particolare si evidenzia poi che per "servizio attivo" deve intendersi attività lavorativa effettivamente prestata per almeno quattro mesi. Vedi inoltre nota Aran - Orientamenti applicativi M_79 del 26.05. 2011

⁵¹⁶ Art 7, comma 6, C.C.N.L. Int. 1998/2001

⁵¹⁷ In tale ipotesi vengono attuate le procedure di cui all'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995.

In tal caso l'assenza dal servizio, pur non essendo valida ai fini della retribuzione e dell'anzianità di servizio, è comunque efficace, entro certi limiti espressamente previsti per legge, ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico⁵¹⁸.

7.1.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time ma non al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Tempo parziale orizzontale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Tempo parziale verticale: il dipendente ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno⁵¹⁹.

7.1.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare all' Ufficio di appartenenza:

- Istanza indirizzata al Ministero indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione relativa;
- Certificati, autocertificazione o dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

Tale istanza munita del parere del Dirigente Amministrativo⁵²⁰ verrà inoltrata al competente Ministero, che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

7.1.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di assenze dal servizio.

⁵¹⁸ Vedasi in proposito l'art. 1, comma 40, lettere a) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni il quale prevede che gli accrediti figurativi spettano "... In ragione di 170 giorni per ciascun figlio". Vedi inoltre nota Aran – Orientamenti applicativi M_83 del 26.05. 2011

⁵¹⁹ Art. 23, comma 11 C.C.N.L. I. 1998/2001 comma 1, evidenzia che in tal caso, i termini previsti per il preavviso non si riducono in quanto questi vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

⁵²⁰ Il parere sarà espresso dal Capo dell'Ufficio qualora la figura del Dirigente Amministrativo non sia prevista in organico o il posto sia vacante.

Tale congedo, inoltre, può essere cumulato con l'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia ⁵²¹, se utilizzata allo stesso titolo. I due tipi di aspettativa, quindi, si sommano senza che sia necessario il rientro in servizio per quattro mesi⁵²².

Il periodo di assenza per aspettativa non si cumula con il periodo di assenza per malattia, per infortunio sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio ⁵²³.

7.1.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_1](#) Aspettative per motivi personali e o familiari

7.2 ASPETTATIVA PER PASSAGGIO ALLA STESSA O AD ALTRA AMMINISTRAZIONE A SEGUITO DI VINCITA DI PUBBLICO CONCORSO

7.2.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vincitore di pubblico concorso che comporti il passaggio ad altra o alla medesima amministrazione, è concesso, previa formale richiesta, un periodo di aspettativa la cui durata massima non può essere superiore a sei mesi (periodo questo genericamente corrispondente con il periodo di prova).

7.2.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 7, comma 8, lett. a)

Circolari e note:

- Risposta a quesito ARAN A4 del 20/01/2003

⁵²¹ Vedi art. 7 comma 8 lett. C, C.C.N.L.I. 1998/2001 che richiama l'art. 4, commi 2 e 4 L. 53/2000

⁵²² Vedi risposta Aran citata alla nota 3. Vedi inoltre note Aran – Orientamenti applicativi M_81e M_83 del 26.05. 2011

⁵²³ Art. 7, comma 4, C.C.N.L. Int. 1998/2001

- Aran – Orientamenti applicativi M_82 del 26.05. 2011
- Aran – Orientamenti applicativi M_188 del 25.09. 2011

7.2.3 Requisiti per averne diritto

Può usufruire di tale aspettativa il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a seguito di pubblico concorso sia assunto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, presso la stessa amministrazione o ente dello stesso comparto, oppure ente o amministrazione di comparto diverso.

7.2.4 Modalità di fruizione

L'aspettativa in questione è concessa per un massimo di sei mesi e inizia a decorrere dal giorno in cui il lavoratore prende possesso nel nuovo posto di lavoro.

I sei mesi di aspettativa sono concessi per il periodo di prova.

Il dipendente vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra amministrazione che debba sottoporsi ad un periodo di prova superiore ai sei mesi, infatti, non potrà ottenere proroghe in quanto l'eccessiva dilatazione del periodo di aspettativa, pregiudica la possibilità per l'Amministrazione di provenienza di provvedere celermente alla copertura del posto vacante⁵²⁴.

7.2.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo di assenza dal lavoro non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e comporta la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

⁵²⁴ Nota Aran A4 del 20/01/03. Vedi inoltre note Aran – Orientamenti applicativi M_82 del 26.05. 2011 e M_188 del 25.09. 2011

7.2.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

7.2.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare all' Ufficio di appartenenza espressa domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione (o l'autocertificazione) relativa alla nuova assunzione.

La suddetta istanza, verrà inoltrata al Ministero che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

7.2.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di assenze dal servizio.

7.2.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7-2](#) Aspettative per passaggio alla stessa o ad altra amministrazione

7.3 ASPETTATIVA A SEGUITO DI ASSUNZIONE PRESSO LA STESSA O ALTRA AMMINISTRAZIONE O IN ORGANISMI DELLA C.E. CON RAPPORTO DI LAVORO O INCARICO A TEMPO DETERMINATO

7.3.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al lavoratore a tempo indeterminato che ne faccia richiesta, assunto presso la stessa o altra amministrazione o in organismi della Comunità Europea

con rapporto di lavoro o incarico a tempo determinato, è concessa un'aspettativa pari alla durata del contratto di lavoro a termine.

7.3.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. Integrativo 1998/2001 art.7, comma 8, lett. b)

7.3.3 Requisiti per averne diritto

E' concessa al lavoratore a tempo indeterminato che viene assunto, con contratto di lavoro a tempo determinato, presso la stessa o altra amministrazione o in organismi della Comunità Europea.

7.3.4 Modalità di fruizione

L'aspettativa in questione ha la stessa durata del rapporto di lavoro o incarico a tempo determinato e coincide con esso.

7.3.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo di assenza dal lavoro non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e comporta la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

7.3.6 Applicazione nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

7.3.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare all'Ufficio di appartenenza espressa domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione relativa (o autocertificazione).

La suddetta istanza verrà inoltrata al competente Ministero, che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

7.3.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di assenze dal servizio.

7.3.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_3](#) Aspettative a seguito di assunzione presso organismi C.E

7.4 ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA

7.4.1 Descrizione sintetica della fattispecie

In presenza di gravi e documentati motivi di famiglia, tassativamente individuati dalla normativa in vigore⁵²⁵, al lavoratore assunto a tempo indeterminato può essere concessa un'aspettativa per un periodo massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

7.4.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge n. 53/2000, art. 4
- D.M. 21 luglio 2000 n. 278

⁵²⁵ Vedasi il D.M. 278/2000, art. 2 e L. n. 53/2000, art. 4

- D.P.R. n. 223/89, art.4

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 7, comma 8, lett. c)
- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 11, comma 2
- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 12, comma 2

7.4.3 Requisiti per averne diritto

È concessa al lavoratore a tempo indeterminato che dimostri, tramite idonea documentazione, di trovarsi in una di quelle situazioni di necessità e/o gravità previste tassativamente dalla legge⁵²⁶, che coinvolgano:

- la propria persona;
- la propria famiglia anagrafica⁵²⁷ ;
 - coniuge, figli, genitori, fratelli, sorelle, generi, nuore, suoceri, anche se non conviventi ⁵²⁸;
 - parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap anche se non conviventi.

L'aspettativa può essere concessa, unicamente, in presenza dei seguenti gravi motivi indicati tassativamente dalla legge⁵²⁹:

- 1) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopraindicate;
- 2) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone suddette⁵³⁰;
- 3) situazioni di grave disagio personale del dipendente che non rientrino nella fattispecie della malattia;
- 4) presenza di una delle seguenti patologie che interessano le persone suddette:
 - a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;

⁵²⁶ Vedasi il D.M. 278/2000, art. 2.

⁵²⁷ Vedi DPR n. 223/89, art.4: 1. Agli effetti anagrafici per famiglia si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso Comune. 2. Una famiglia anagrafica può essere costituita da una sola persona.

⁵²⁸ L'art. 2 D.M. 278/2000 espressamente rinvia ai soggetti così individuati dall'art. 433 c.c.

⁵²⁹ Art. 2 lett. d) D.M. 278/2000

⁵³⁰ In tale previsione vi rientrano le situazioni di cui agli artt. 11, comma 2 e 12, comma 2, C.C.N.L.I. 1998/2001

- b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d. patologia dell'infanzia e dell'età evolutiva con le stesse caratteristiche delle patologie succitate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà sul minore.

7.4.4 Modalità di fruizione ⁵³¹

L'aspettativa per gravi motivi ha una durata massima di due anni e può essere concessa una sola volta nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Può essere fruita continuativamente o frazionatamente e si computa secondo il calendario comune, comprendendo nel periodo di assenza i giorni festivi o non lavorativi.

Le frazioni inferiori ad un mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

In particolare si evidenzia che il procedimento per la richiesta, per la concessione o per il diniego dell'aspettativa dovrebbe essere disciplinato dai contratti collettivi al fine di garantire il contraddittorio tra il dipendente e l'Amministrazione.

Sino ad ora il C.C.N.L. non ha previsto, nello specifico, alcuna regolamentazione in merito e pertanto, in attesa di disposizioni contrattuali, si applica la normativa generale.

L'Amministrazione, entro dieci giorni, deve pronunciarsi sulla richiesta e darne comunicazione al dipendente.

La stessa per ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del lavoratore può:

- negare al dipendente la concessione dell'aspettativa;
- proporre al dipendente il rinvio dell'aspettativa ad un periodo successivo e determinato;

⁵³¹ Vedasi art. 2, comma 4 D.M. 278/2000.

- concedere al dipendente l'aspettativa solo parzialmente.

Tali provvedimenti devono essere motivati.

Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa.

L'Amministrazione è tenuta a rilasciare al dipendente, al termine del rapporto di lavoro, l'attestazione del periodo di congedo fruito⁵³².

7.4.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.

La tredicesima mensilità e le ferie sono ridotte proporzionalmente.

Tale periodo di assenza dal lavoro non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il dipendente, tuttavia, può procedere al riscatto versando i relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

7.4.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time ma non al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

7.4.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare all'Ufficio di appartenenza espressa domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione relativa, che consiste nella:

1) certificazione che attesti la sussistenza di una delle patologie elencate nel paragrafo 7.4.3, lett. d) di cui sopra⁵³³ rilasciata dal medico specialista del SSN o

⁵³² Art. 2, comma 2, D.M. 278/2000- In tal modo sarà sempre aggiornato il computo del periodo di assenza dal lavoro.

⁵³³ Art. 2 lett. d) D.M. 278/2000

con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o, nel caso di ricovero, dalla struttura sanitaria;

2) certificato di morte o dichiarazione sostitutiva che attesti l'avvenuto decesso delle persone indicate nel paragrafo 7.4.3, di cui sopra⁵³⁴, al quale si rinvia;

3) dichiarazione espressa del lavoratore circa la sussistenza delle situazioni indicate nei punti di cui alle lett. b) e c) nel paragrafo 7.4.3 di cui sopra, al quale si rinvia⁵³⁵.

Tale istanza, munita del parere del Dirigente Amministrativo⁵³⁶, sarà inoltrata al competente Ministero che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

7.4.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

E' cumulabile con le altre tipologie di assenza dal servizio.

Tale tipologia di congedo può essere cumulata con l'aspettativa prevista per esigenze personali o di famiglia, se utilizzata allo stesso titolo.

I due tipi di aspettativa, quindi, si sommano senza che sia necessario il rientro in servizio per quattro mesi⁵³⁷.

E' infine cumulabile con il congedo straordinario retribuito sino a due anni, fermo restando il limite massimo di due anni⁵³⁸.

7.4.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_4](#) Aspettative per gravi e documentati motivi di famiglia

⁵³⁴ Art. 2 lett. a) D.M. 278/2000

⁵³⁵ Art. 2, comma 1, lett. b) e c), D.M. 278/2000

⁵³⁶ Il parere sarà espresso dal Capo dell'Ufficio qualora la figura del Dirigente Amministrativo non sia previsto in organico o il posto sia vacante.

⁵³⁷ Vedi risposta Aran citata alla nota 3

⁵³⁸ In tal senso art. 42 comma 5 D.Lgs. n. 151/2001 – Vedi paragrafo 6.6 pg 225

ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE AI SENSI DELL'ART. 8 C.C.N.L. INT. 1998/2001

7.5 ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

7.5.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il dipendente eletto al Parlamento nazionale ed europeo, alla carica di consigliere regionale o che sia chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive ha diritto ad essere collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata del mandato ⁵³⁹.

Può altresì usufruire dell'aspettativa il lavoratore chiamato ad esercitare pubbliche funzioni nominato con un atto autoritativo.

7.5.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- art. 51 e 98 Costituzione
- art. 22 comma 39 L. 23.12.1994 n. 724
- art. 3 D.lgs 16.09.1996 n. 564
- art. 38 comma 1,2,3 L. 23.12.1999 n. 488
- art. 81 D.lgs 18.08.2000 n. 267
- art. 68 D.lgs 30.03.2001 n. 165
- artt. 17 e 18 D.lgs 11/04/2006 n.198

Fonti contrattuali:

- art. 8 comma 1 CCNL

Circolari e Note:

- informativa INPDAP n. 7/2002
- informativa INPDAP n. 22/2003
- circolare INPS N. 45/2005

⁵³⁹ Art. 68 D.lgs 165/2001

7.5.3 Requisiti per averne diritto

Hanno diritto a fruire dell'aspettativa i lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive.

Per funzioni pubbliche elettive devono intendersi, nell'accezione più ampia, non soltanto quelle svolte dal lavoratore chiamato all'esercizio della funzione pubblica attraverso un'investitura popolare, ma anche quella che deriva da un atto autoritativo.

Infatti la funzione dell'aspettativa è finalizzata a consentire il diritto di partecipazione all'organizzazione politica e sociale del paese, a prescindere dalle modalità di selezione.

In particolare hanno diritto a fruire dell'aspettativa per la durata del mandato i lavoratori eletti in:

- parlamento europeo
- parlamento nazionale
- consigli regionali
- amministrazioni locali⁵⁴⁰

Nelle amministrazioni locali i dipendenti possono essere chiamati a svolgere la funzione di:

- sindaco, anche metropolitano
- presidente della provincia
- consigliere del comune, anche metropolitano e della provincia
- componente delle giunta comunale, anche metropolitana e provinciale
- presidente del consiglio comunale, anche metropolitano e provinciale
- componente degli organi delle unioni di comuni e del consorzio fra enti locali
- componente degli organi di decentramento⁵⁴¹.

Hanno infine diritto ad utilizzare di un periodo di aspettativa, per l'intera durata del mandato, i lavoratori nominati consigliere/i nazionali di parità ⁵⁴².

⁵⁴⁰ Articolo 77 D.lgs n. 267/00.

⁵⁴¹ L'aspettativa spetta ai presidenti dei consigli circoscrizionali nei casi in cui il comune abbia attuato nei loro confronti il decentramento di funzioni, e anche ai presidenti delle aziende consorziali.

⁵⁴² Art. 17, 5° comma, D.lgs 198/2006. Il dipendente può usufruire di tale aspettativa in alternativa ai permessi non retribuiti (vedi cap. 2, paragrafo 2.3)

7.5.4 Modalità di fruizione

I lavoratori che svolgono funzioni pubbliche elettive, che ne facciano richiesta, vengono posti dall'Amministrazione di appartenenza in aspettativa, senza assegni, per tutta la durata del mandato.

In merito è necessario però evidenziare quanto segue:

- i lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche presso amministrazioni locali, possono richiedere per la durata del mandato, in alternativa all'aspettativa, la fruizione dei permessi retribuiti e non retribuiti ⁵⁴³;
- Il periodo di assenza è considerato legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova⁵⁴⁴;
- i lavoratori eletti al Parlamento Europeo e nazionale e Consiglio Regionale sono collocati in aspettativa dal momento della proclamazione che viene comunicata all'Amministrazione ⁵⁴⁵, a cura delle Camere e dei Consigli;
- i lavoratori nominati consigliere/i nazionali di parità devono dare comunicazione all'Amministrazione di avere optato per il collocamento in aspettativa, non retribuita, per la durata del mandato.

7.5.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Per tutta la durata del mandato i dipendenti chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive, posti dall'Amministrazione di appartenenza in aspettativa, non fruiscono di alcun assegno.

In particolare, il legislatore⁵⁴⁶ ha disposto che il dipendente eletto al Parlamento Europeo e nazionale e Consiglio Regionale possa optare per il trattamento economico in godimento presso l'Amministrazione.

L'opzione deve essere esercitata all'atto della proclamazione e non può essere modificata nel corso del mandato, sia che si scelga il trattamento economico in godimento, sia che si venga collocati in aspettativa senza assegni, con conseguente diritto all'indennità parlamentare.

I lavoratori conservano, comunque, il diritto alla progressione economica e il riconoscimento ad eventuali miglioramenti economici.

Il periodo di aspettativa è considerato valido ai fini dell'anzianità di servizio.

⁵⁴³ Artt. 79, 80 T.U. dell'Ordinamento degli Enti locali

⁵⁴⁴ Art. 81 T.U. dell'Ordinamento degli Enti locali.

⁵⁴⁵ Art. 68, comma 3, D.lgs 165/2001

⁵⁴⁶ Art. 68, comma 1, D.lgs 165/2001

Ai fini previdenziali⁵⁴⁷, l'aspettativa è diversamente disciplinata a seconda che si tratti di:

- **Dipendenti chiamati a ricoprire cariche elettive presso amministrazioni comunali e provinciali.**

L'aspettativa è considerata come servizio effettivamente prestato.

L'ente presso il quale il dipendente esercita il proprio mandato ha l'obbligo di versare gli oneri previdenziali e di darne comunicazione all'Amministrazione⁵⁴⁸.

- **Dipendenti eletti al Parlamento, nazionale o europeo, ed ai Consigli regionali.**

L'aspettativa, a differenza dell'ipotesi precedente, non comporta l'obbligo di versamento degli oneri previdenziali in quanto essa viene valutata con accredito figurativo⁵⁴⁹.

I lavoratori eletti membri del Parlamento, nazionale o europeo, o del Consiglio Regionale o nominati a ricoprire funzioni pubbliche che, in ragione dell'elezione o della nomina, maturino il diritto ad un vitalizio o ad un incremento della pensione loro spettante, possono corrispondere l'equivalente dei contributi pensionistici, nella misura prevista per la quota a loro carico⁵⁵⁰.

- **Dipendenti nominati consigliere/i nazionale di parità.**

In assenza di espressa previsione normativa si ritiene doversi applicare la medesima disciplina prevista per le altre cariche pubbliche elettive presso le amministrazioni comunali e provinciali.

7.5.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al lavoratore a tempo determinato.

⁵⁴⁷ Informativa INPDAP n. 22 del 23.06.2003.

⁵⁴⁸ Art. 86 T.U. dell'Ordinamento degli Enti locali e informativa INPDAP n. 22 del 23.06.2003.

⁵⁴⁹ Il D.lgs 564/1996 ha introdotto nell'ordinamento dell'INPDAP, a favore dei dipendenti pubblici, ai fini pensionistici, l'istituto della contribuzione figurativa già vigente nel settore privatistico e si estende anche nelle ipotesi di aspettativa per le cariche sindacali e la maternità. Vedi glossario.

⁵⁵⁰ Art. 38 comma 1,2, L. 488/99. L'articolo 15 della L. 229/03 ha modificato il comma 3 della L. 488/99.

7.5.7 Documentazione

In proposito occorre distinguere tra:

- I lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche presso amministrazioni locali devono presentare espressa istanza all'Amministrazione unitamente al decreto di nomina.

Tale istanza verrà inoltrata al competente Ministero, che provvede con provvedimento del Direttore Generale.

- I lavoratori nominati consigliere/i nazionale di parità devono darne comunicazione all'Amministrazione allegando il decreto di nomina.
- I lavoratori eletti al Parlamento europeo e nazionale e al Consiglio Regionale, collocati in aspettativa dal momento della proclamazione, non hanno alcun onere in quanto la comunicazione all'Amministrazione è a cura delle Camere e dei Consigli Regionali.

Nessun potere discrezionale può essere infatti esercitato in merito alla concessione dell'aspettativa da parte dell'Amministrazione.

7.5.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

E' cumulabile con le altre tipologie di assenza dal servizio.

7.5.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_5](#) Aspettative per cariche pubbliche elettive

7.6 ASPETTATIVA PER LA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

7.6.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che intenda collaborare, in qualità di volontario in servizio civile o di cooperante, con i paesi in via di sviluppo e che abbia prestato, tra un periodo e l'altro di assenza, servizio

attivo di almeno sei mesi presso l'Ufficio di appartenenza, può fruire anche in tempi diversi, di periodi di aspettativa.

Può altresì avvalersi di tale aspettativa il dipendente il cui coniuge o convivente stabile sia in servizio di collaborazione come volontario in servizio civile.

7.6.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge n. 49/87

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 8

Circolari e note:

- Nota ARAN – risposta A3 a quesito del 20/01/2003;

7.6.3 Requisiti per averne diritto

La normativa in vigore prevede due distinte figure di partecipazione all'attività di collaborazione con i Paesi in via di sviluppo: **1) il volontario in servizio civile; 2) il cooperante.**

Può infatti fruire di tali periodi di aspettativa,

1) il dipendente al quale sia stata riconosciuta la qualifica di volontario in servizio civile che abbia proceduto alla registrazione del contratto di cooperazione, della durata minima di due anni, presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo⁵⁵¹.

2) il dipendente che assume, con contratto di durata inferiore a due anni, un impegno di cooperazione con i paesi in via di sviluppo al quale, a seguito

⁵⁵¹ In proposito vedasi l'art. 31, L. 49/87 che espressamente dispone: " Agli effetti della presente legge sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni che, in possesso delle conoscenze tecniche e delle qualità personali necessarie per rispondere alle esigenze dei Paesi interessati, nonché di adeguata formazione e di idoneità psicofisica, prescindendo da fini di lucro e nella ricerca prioritaria dei valori della solidarietà e della cooperazione internazionale, abbiano stipulato un contratto di cooperazione della durata di almeno due anni registrato ai sensi del comma 5, con il quale si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo di cooperazione nei paesi in via di sviluppo nell'ambito di programmi..."

della registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo, viene attribuita la qualifica di *cooperante*⁵⁵².

Il diritto ad utilizzare tali periodi di aspettativa è riconosciuto, inoltre, anche al dipendente il cui coniuge o convivente stabile svolga servizio di cooperazione all'estero come volontario in servizio civile. Il congedo non spetta, quindi, nell'ipotesi in cui il coniuge o convivente stabile svolga l'incarico in qualità di cooperante⁵⁵³.

In analogia a quanto successivamente affermato in relazione all'aspettativa per il ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero⁵⁵⁴, si ritiene che il diritto del lavoratore cessa allorché termina il servizio del coniuge o del convivente stabile come volontario e che l'effettiva permanenza all'estero sia il presupposto oggettivo, indispensabile, sia per la concessione dell'aspettativa in questione che per il mantenimento del beneficio.

7.6.4 Modalità di fruizione

Al lavoratore possono essere concessi, in tempi diversi, più periodi di aspettativa sempre che questi abbia espletato in maniera continuativa, presso l'Ufficio di appartenenza, servizio attivo di almeno sei mesi⁵⁵⁵.

Scaduto il contratto di cooperazione, il dipendente ha l'obbligo di fare rientro in servizio senza alcuna preventiva comunicazione da parte dell'Amministrazione.

7.6.5 Aspetti retributivi e previdenziali

L'assenza dal servizio per aspettativa comporta la sospensione della retribuzione e la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

Si evidenzia, inoltre, quanto segue:

⁵⁵² In proposito vedasi l'art. 32, L. 49/87 il quale individua la figura del cooperante nei cittadini italiani maggiorenni: "... in possesso delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie, che si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo nei paesi in via di sviluppo con un contratto di cooperazione, di durata inferiore a due anni, per l'espletamento di compiti di rilevante responsabilità tecnica gestionale e organizzativa."

⁵⁵³ Art. 33, lett. a) L. 49/87

⁵⁵⁴ Vedi par. 7.9.4, del Vademecum

⁵⁵⁵ In tal senso il comma 5, art. 8 C.C.N.L.Int. 1998/2001

- Il periodo di tempo trascorso in aspettativa dal dipendente qualificato come volontario in servizio civile, è computato per intero ai fini della progressione della carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza⁵⁵⁶.

- Il periodo di tempo trascorso in aspettativa dal dipendente qualificato come cooperante, in assenza di specifica normativa, viene trattato alla stessa stregua di quella per motivi personali e di famiglia⁵⁵⁷.

- Il periodo di tempo trascorso in aspettativa dal dipendente il cui coniuge o convivente stabile sia in servizio di cooperazione come volontario in servizio civile, viene considerato alla stessa stregua di quello di cui fruisce il coniuge stesso.

7.6.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time e al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

7.6.7 Documentazione

Preventivamente

Il lavoratore deve presentare all'Ufficio di appartenenza espressa domanda allegando la documentazione relativa rilasciata dalle organizzazioni governative o non governative con le quali viene stipulato il contratto di cooperazione, dalla quale risulti la qualifica che gli è stata attribuita e la durata prevista.

In particolare, il dipendente il cui coniuge o convivente stabile svolga attività in qualità di volontario in servizio civile, deve presentare dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che lo stesso si trova all'estero a seguito di un contratto di cooperazione con la qualifica di volontario.

Tali istanze verranno inoltrate al competente Ministero, che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

Successivamente

⁵⁵⁶ Art. 33, 1° comma, lett. a), L. 49/87

⁵⁵⁷ Vedi paragrafo 7.4 pg 10 - Vedasi inoltre l'at. 32, 2 bis : 49/87 e succ. mod.

A cura del medesimo dovrà essere presentata idonea certificazione attestante l'avvenuto servizio prestato.

Analoga certificazione deve essere presentata dal coniuge o convivente stabile del volontario in servizio civile. Essa dovrà attestare l'avvenuto servizio prestato da quest'ultimo.

Il Ministero degli Affari Esteri, al termine dell'attività di cooperazione prestata dal dipendente con la qualifica di volontario, provvede a rilasciare, su richiesta degli interessati, un attestato da cui risultino la regolarità, la durata e la natura del servizio prestato⁵⁵⁸.

7.6.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

E' cumulabile con le altre tipologie di assenza dal servizio.

I periodi di congedo per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere fruiti continuativamente con l'aspettativa per dottorato di ricerca e con quella per il raggiungimento del coniuge o convivente stabile all'estero. Infatti tra due periodi di devono sempre intercorrere almeno sei mesi di servizio attivo⁵⁵⁹.

Il rispetto dell'intervallo è obbligatorio sia in prima istanza, sia nel caso in cui il lavoratore richieda un secondo periodo di aspettativa per le medesime motivazioni⁵⁶⁰.

7.6.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7.6](#) Aspettative per la cooperazione paesi in via di sviluppo

⁵⁵⁸ In tal senso si veda l'art. 20 L. 49/1987 che peraltro dispone che "... Tale attestato costituisce titolo preferenziale di valutazione, equiparato a servizio presso la pubblica amministrazione... nella formazione delle graduatorie dei pubblici concorsi per l'ammissione alle carriere dello Stato o degli enti pubblici; *Il periodo di servizio e computato per l'elevazione del limite massimo di età per la partecipazione ai pubblici concorsi*".

⁵⁵⁹ Vedi art. 8 comma 5, C.C.N.L. 1998/2001

⁵⁶⁰ Vedi nota ARAN A3 del 20/1/2003

7.7 ASPETTATIVA SINDACALE

7.7.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il dipendente che ha assunto una carica sindacale può essere collocato in aspettativa non retribuita⁵⁶¹.

A tale istituto può ricorrere infatti l'organizzazione sindacale quando, esauriti i distacchi sindacali utilizzabili, dovesse ancora avere necessità di utilizzare in maniera continuativa l'opera di lavoratori/dirigenti sindacali.

Essendo senza retribuzione il suo onere economico è interamente a carico della struttura sindacale.

7.7.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti Normative:

- Art. 31 comma 2 Legge 20 maggio 1970 n. 300
- Articolo 3, comma 1, 2, 3, 4 D. Lgs 16 settembre 1996 n. 564
- Legge 155 del 23 aprile 1981
- Articolo 43, comma 6 - articolo 50 D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165

Fonti Contrattuali:

- Art. 12, art. 14, art. 15, art. 17, art. 18 CCNQ del 7 agosto 1998.

Note:

- Nota Aran n. 4260 del 27 maggio 2004

7.7.3 Requisiti per averne diritto

Ha diritto a fruire di aspettativa non retribuita il dipendente che ha assunto una carica sindacale.

Per cariche sindacali si intendono tutti quegli incarichi previsti dalle norme statutarie e formalmente attribuiti dall'organizzazione sindacale per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali, a livello nazionale, provinciale o di comprensorio, anche in qualità di organi collegiali della stessa organizzazione sindacale.

⁵⁶¹ Il ricorso a tale tipologia di aspettativa è nella pratica d'uso residuale infatti, tale Istituto analogo al "distacco sindacale", se ne differenzia sostanzialmente in quanto in tal caso la retribuzione è a carico del datore di lavoro.,.

Il C.C.CN.Q.⁵⁶² indica quali sono i diritti sindacali nei luoghi di lavoro e individua i soggetti che possono usufruirne.

La titolarità di tali diritti è prerogativa esclusiva delle organizzazioni sindacali rappresentative e non va confusa con le persone fisiche per le quali possono essere richieste⁵⁶³.

Pertanto l'istanza non può essere presentata dal dirigente sindacale a nome proprio ma deve essere inoltrata dall'organizzazione sindacale rappresentativa al Ministero, a prescindere dalla circostanza che questa abbia o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando.

Nel settore pubblico le **organizzazioni sindacali non rappresentative** non possono fruire di questa prerogativa sindacale⁵⁶⁴.

7.7.4 Modalità di fruizione

Al fine di contenere e razionalizzare l'utilizzo delle aspettative e dei permessi sindacali, l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, con apposito "Accordo", ne fissano i limiti massimi⁵⁶⁵. Ciò nonostante, a differenza di quanto avviene per permessi e distacchi sindacali, negli accordi successivi non è stato individuato un contingente massimo che limiti la possibilità, per le organizzazioni sindacali, di chiedere che i loro dirigenti siano collocati in aspettativa.

Ciò deriva dal fatto che tale istituto è privo di remunerazione,

L'aspettativa sindacale non può essere richiesta per periodi inferiori a tre mesi.

Come per il distacco, è possibile la fruizione dell'aspettativa "part-time"⁵⁶⁶.

7.7.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Tutto il periodo di assenza del dirigente sindacale in aspettativa non retribuita, è coperto da contribuzione figurativa nel senso che, a richiesta dell'interessato, i contributi previdenziali sono conteggiati, pur in assenza della prestazione lavorativa e di retribuzione, come se fossero stati effettivamente corrisposti.

⁵⁶² Vedi Contratto Collettivo Quadro del 7 agosto 1998

⁵⁶³ Vedi articolo 43, comma 6 D.Lgs 165/2001 e articolo 10, comma 1, C.C.N.Q. 7 agosto 1998

⁵⁶⁴ Vedi nota 4260 ARAN del 27/05/2004

⁵⁶⁵ Vedi art. 50 D. lgs. 165/2001

⁵⁶⁶ In proposito, pertanto, si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 4.5.4, pg....

I contributi figurativi accreditabili, da calcolarsi secondo i parametri indicati dalla legge⁵⁶⁷, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale, retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto e di area.

7.7.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al lavoratore a tempo determinato.

7.7.7 Documentazione

La richiesta di aspettativa sindacale è presentata dalle organizzazioni sindacali rappresentative all'Amministrazione centrale che provvede entro trenta giorni.

Il suddetto provvedimento è comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica, sia ai fini della verifica del rispetto dei contingenti, sia ai fini della relazione annuale al Parlamento.

La richiesta deve essere sempre preventiva ed è pertanto da escludere che l'organizzazione sindacale, intervenga, a posteriori, per sanare l'assenza del proprio dirigente sindacale.

7.7.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

È cumulabile con le altre tipologie di assenze dal servizio.

⁵⁶⁷ Vedi L. 155/1981

7.8 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO: DOTTORATO DI RICERCA - BORSE DI STUDIO

7.8.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, ammesso ai corsi di dottorato di ricerca oppure che usufruisca di borse di studio, è concessa l'aspettativa per motivi di studio senza assegni, per tutta la durata del corso o della borsa.

7.8.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge 13 agosto 1984, n. 476 e succ. mod.
- Legge 30 novembre 1989, n. 398
- Legge 30 dicembre 2010 n. 240 art. 19
- D.Lgs. 18 luglio 2011 n.119 art.5

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001 art. 8, comma 2
- C.C.N.L. 2002/2005 art. 18 comma 1

7.8.3 Requisiti per averne diritto

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, che usufruisca o meno della borsa di studio, è collocato in aspettativa per motivi di studio⁵⁶⁸.

Non hanno diritto all'aspettativa, con o senza assegni, i dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca o che siano stati iscritti a corsi di dottorato, per almeno un anno accademico⁵⁶⁹.

E' collocato altresì in aspettativa il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale siano assegnate borse di studio dalle università e dagli istituti di istruzione universitaria per :

⁵⁶⁸ Vedi art. 2 L. 476/84

⁵⁶⁹ Vedi art. 19 comma 3 lett. b) Legge 30 dicembre 2010 n. 240

- frequentare corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione;
- svolgere attività di ricerca dopo il dottorato;
- frequentare corsi di perfezionamento all'estero ⁵⁷⁰.

7.8.4 Modalità di fruizione

Il dipendente è collocato in aspettativa, a seguito di presentazione della domanda, per tutta la durata del corso.

E' rimessa alla valutazione dell'Amministrazione la valutazione della compatibilità dell'assenza con le esigenze di servizio ⁵⁷¹.

Alla cessazione del corso il dipendente ha l'obbligo di riprendere immediatamente il servizio.

7.8.5 Aspetti retributivi e previdenziali

L'aspettativa per motivi di studio è senza assegni.

Invece, nell'ipotesi in cui il dipendente sia ammesso al dottorato di ricerca senza borsa di studio o qualora il medesimo vi rinunci, conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione di appartenenza.

Allorché il lavoratore, nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca decida di interrompere, per sua volontà, il rapporto di lavoro con l'Amministrazione, è tenuto alla restituzione dei suddetti importi ⁵⁷².

7.8.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

⁵⁷⁰ Vedi art. 6, comma 7, L. 398/89

⁵⁷¹ A seguito delle modifiche apportate dalla L. 240/2010 art.19 la concessione dell'aspettativa non è più, pertanto, un diritto soggettivo.

⁵⁷² Vedi art. 18, comma 1 del C.C.N.L. 2002/2005 ed art. 2, L. 476/84 così integrato dall'art. 52, comma 57, della L. 448/2001 (Legge finanziaria 2002)

7.8.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare al proprio Ufficio di appartenenza espressa domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione relativa.

Tale istanza, munita del parere del Dirigente Amministrativo⁵⁷³, verrà inoltrata al competente Ministero che provvede con provvedimento del Direttore Generale.

7.8.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti



È cumulabile con le altre tipologie di assenze dal servizio.

7.8.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_7](#) Aspettative per motivi di studio

7.9 ASPETTATIVA PER IL RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO

7.9.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il cui coniuge o convivente stabile svolge servizio all'estero può usufruire di un periodo di aspettativa senza assegni.

7.9.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge 11 febbraio 1980, n. 26
- Legge 25 giugno 1985, n. 333

⁵⁷³ Il parere sarà espresso dal Capo dell'Ufficio qualora la figura del Dirigente Amministrativo non sia previsto in organico o il posto sia vacante.

- D.L.vo 30 aprile 1997 n. 184, art. 3, comma 2,

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001, art. 8, commi 3, 4, 5

Circolari e note:

- Risposte a quesito ARAN A 3 del 20/1/2003 e A 9 del 1/4/2005
- Nota ARAN M 86 del 26/05/2011

7.9.3 Requisiti per averne diritto

Per poter fruire dell'aspettativa in questione è necessario che l'Amministrazione non ritenga di trasferire il dipendente richiedente il cui coniuge lavora all'estero, nella medesima località estera.

L'amministrazione, infatti, è tenuta sulla base di specifica richiesta dell'interessato, a valutare prioritariamente l'esistenza dei presupposti legittimanti il trasferimento e, ove questo non sia possibile, concedere l'aspettativa che costituisce, quindi, un diritto per il lavoratore.

7.9.4 Modalità di fruizione

L'aspettativa concessa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata.

Può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con un preavviso di almeno quindici giorni⁵⁷⁴.

Altra ipotesi di revoca è la mancanza di effettiva permanenza del lavoratore all'estero.

L'effettiva permanenza all'estero, infatti, costituisce il presupposto oggettivo indispensabile non solo per la concessione dell'aspettativa in questione, ma anche per il mantenimento del beneficio⁵⁷⁵.

⁵⁷⁴ Art. 8, comma 4, C.C.N.L.-INT. 1998/2001. Vedi inoltre nota M 86 del 25/05/2011 nella quale viene specificato che le imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, sono soggette alla valutazione del dirigente il quale, "nella sua autonoma responsabilità ha tutti gli elementi per valutare se ricorrono le condizioni previste dal CCNL".

⁵⁷⁵ Vedi nota ARAN A9 del 1/4/2005 e M 86 del 25/05/2011

7.9.5 Aspetti retributivi e previdenziali

Il periodo di aspettativa non comporta alcuna retribuzione, non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali. Comporta, inoltre, la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

Il lavoratore, tuttavia, può procedere al riscatto in tutto o in parte, versando i relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria⁵⁷⁶.

7.9.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al lavoratore a tempo determinato.

7.9.7 Documentazione

Il lavoratore deve presentare al proprio Ufficio di appartenenza espressa domanda indicando le motivazioni a sostegno della stessa e allegando la documentazione relativa.

Tale istanza munita del parere del Dirigente Amministrativo⁵⁷⁷, verrà inoltrata al competente Ministero, che provvede con provvedimento del Direttore Generale.

7.9.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti

I periodi di aspettativa per motivi di famiglia e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere fruiti continuativamente con l'aspettativa per dottorato di ricerca né con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero. Tra i due periodi di congedo devono, in ogni caso, intercorrere almeno sei mesi di servizio attivo. Il rispetto dell'intervallo è quindi

⁵⁷⁶ Art. 3, comma 2, D. Lgs 184/1997

⁵⁷⁷ Il parere sarà espresso dal Capo dell'Ufficio qualora la figura del Dirigente Amministrativo non sia previsto in organico o il posto sia vacante.

prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo.⁵⁷⁸

7.9.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7_8](#) Aspettative per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero.

7.10 Congedo per documentati motivi di studio e di formazione

7.10.1 Descrizione sintetica della fattispecie

Al fine di garantire l'esercizio del diritto allo studio, così come per i permessi studio⁵⁷⁹, al lavoratore assunto a tempo indeterminato che intende conseguire il titolo di studio di secondo grado, il diploma universitario o la laurea o anche partecipare a attività di formazione, è riconosciuta la possibilità di fruire del congedo per la formazione.

7.10.2 Fonti normative ed interpretative

Fonti normative:

- Legge n. 300/70, art. 10
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 art. 5 e art. 4

Fonti contrattuali:

- C.C.N.L. integrativo 1998/2001, art. 14

7.10.3 Requisiti per averne diritto ⁵⁸⁰.

Può fruire di tale congedo, nella misura del 10% del personale in servizio⁵⁸¹, il dipendente che sia in possesso dei seguenti requisiti:

⁵⁷⁸ Vedi nota ARAN A3 del 20/1/2003

⁵⁷⁹ Vedi capitolo 2.3

⁵⁸⁰ Vedi l'art. 14 CCNLI 1998/2001 commi 2, 4 e 5, l'art. 10 L. 300/1970 e l'art.5 commi 1 L. 53/2000

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione;
- iscrizione e regolare frequenza a corsi di studio universitari o post-universitari, a scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, siano esse statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il congedo, quindi, può essere richiesto per completare la scuola dell'obbligo, per ottenere il conseguimento del diploma di scuola media superiore, per conseguire il diploma universitario o di laurea o, infine, per partecipare a iniziative formative che non siano quelle organizzate dall'Amministrazione di appartenenza.

Il dipendente che abbia dovuto interrompere il congedo, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Fermo restando che l'interesse formativo del lavoratore deve essere temperato con le esigenze organizzative dell'Ufficio, l'Amministrazione può differire o rifiutare la concessione del congedo, solo nell'ipotesi di comprovate esigenze di servizio.

7.10.4 Modalità di fruizione⁵⁸²

Nell'arco dell'intera vita lavorativa, il dipendente può fruire del congedo, continuativamente o in maniera frazionata, per un periodo non superiore a undici mesi.

Qualora la concessione del congedo determini un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio che non può essere risolta durante la fase di preavviso, l'Amministrazione può differirne la fruizione fino ad un massimo di sei mesi. In tal caso il dipendente, che intende frequentare il corso formativo in modo più proficuo, può richiedere che il differimento sia ulteriormente prorogato.

⁵⁸¹ L'art. 14 CCNL 1998/2001 commi 2 e 4, stabilisce che il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate. La contrattazione integrativa individuale, infine, i parametri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale del 10% previsto.

⁵⁸² Vedi l'art. 14 CCNL 2001 commi 3, 5, 6 e 7 e l'art. 5, comma 1, L. 53/2000

La fruizione del congedo può essere interrotta, infine, nel caso in cui il lavoratore sia colpito da una grave e documentata infermità. In tale ipotesi il dipendente dovrà inoltrare all'Ufficio una apposita comunicazione scritta.

7.10.5 Aspetti retributivi e previdenziali⁵⁸³

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non matura le ferie. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini previdenziali.

Il dipendente può procedere al riscatto del periodo di congedo, ovvero al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

7.10.6 Applicabilità nel part-time e nel lavoro a tempo determinato

Si applica al lavoratore in regime di part-time, ma non al lavoratore a tempo determinato.

7.10.7 Documentazione

Il dipendente deve presentare all'Amministrazione, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative, specifica domanda nella quale riportare⁵⁸⁴:

- l'attività formativa che intende svolgere;
- la data di inizio dell'attività formativa;
- la durata prevista dell'attività formativa.

Tale istanza munita del parere del Dirigente Amministrativo⁵⁸⁵ verrà inoltrata al competente Ministero, che provvede con provvedimento del Direttore Generale.

583 Vedi art. 14 CCNL 2001 e art.5, comma 3, L. n.53/2000

584 Vedi l'art. 14 CCNL 2001 comma 3

585 Il parere sarà espresso dal Capo dell'Ufficio qualora la figura del Dirigente Amministrativo non sia previsto in organico o il posto sia vacante.

Come precedentemente riportato, infine, qualora durante il periodo di fruizione del congedo sopraggiunga nel lavoratore una grave e documentata infermità, il medesimo deve darne tempestiva comunicazione scritta all'Ufficio.

7.10.8 Compatibilità e/o cumulabilità con altri istituti⁵⁸⁶

Tale congedo non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Secondo quanto espressamente previsto, il diritto alla formazione compete, comunque, al dipendente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo per eventi e cause particolari⁵⁸⁷.

7.10.9 Modulistica

Vedi in allegato [Modello 7 9](#) Congedo per documentati motivi di studio e di formazione

⁵⁸⁶ Vedi art. 14, comma 6 CCNL 2001 e art.5, comma 3 e 5, L. n.53/2000

⁵⁸⁷ Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 53/2000.

Glossario

Affidamento familiare (detto anche affidamento etero-familiare): Affidamento ad una famiglia o ad una persona singola di un minore che si trova temporaneamente privo di un ambiente familiare idoneo. Esso non è mai finalizzato all'adozione pertanto deve essere tenuto distinto sia dall'affidamento provvisorio e da quello pre-adoztivo, entrambi finalizzati invece all'adozione del minore.

Affinità: è il rapporto che unisce il coniuge con i parenti dell'altro coniuge, il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: ad es. affinità tra suocero/nuora (o suocera/genero) è di primo grado; quello tra cognati è di secondo grado; quello tra zio del marito/moglie è di terzo grado. Gli affini di un coniuge non sono affini tra loro : ad es. la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima.

Atto autoritativo: E' un atto con il quale la P.A. manifesta la propria volontà nell'esercizio dei suoi poteri. E' volto alla realizzazione di un particolare interesse pubblico.

Cariotipo: assetto cromosomico della cellula che nel down è alterato; il cariotipo è l'esame dei cromosomi del nucleo delle cellule somatiche.

Congedo di maternità = astensione obbligatoria.

Contribuzione figurativa: Sono contributi "fittizi" riconosciuti al lavoratore per quei periodi durante i quali non c'è stata attività lavorativa e di conseguenza non c'è stato il versamento dei contributi obbligatori. Sono utili sia per raggiungere il diritto alla pensione sia per calcolarne l'importo.

Diritto potestativo: Il diritto potestativo è una situazione soggettiva alla quale il nostro ordinamento giuridico riconosce e collega una posizione di particolare vantaggio per chi ne è titolare. Egli, infatti, gode del potere di soddisfare un proprio interesse con il semplice esercizio unilaterale del diritto. Non vi sarà, cioè, alcuna necessità di avere la collaborazione, autorizzazione o approvazione da parte di altri soggetti, ai quali è riservata una posizione di completa passività. Nel caso specifico, colui che è titolare del diritto potestativo di utilizzare un permesso sindacale, non deve fare altro, per soddisfare il proprio interesse, che comunicare

la sua volontà, nelle forme previste, all'amministrazione; questi non potrà in alcun modo impedire né valutare l'esercizio del diritto stesso, ma solo "subirlo".

Emoderivati o emocomponenti: sostanze derivate dal sangue per impieghi terapeutici o preventivi (plasma, piastrine o leucociti).

Estensione del congedo di maternità = Interdizione dal lavoro = c.d. "maternità a rischio".

Famiglia anagrafica: i componenti del nucleo familiare del lavoratore risultanti dallo stato di famiglia.

Parente entro il secondo grado: figli, fratelli, genitori, nipoti (figli di figlio/a).

Parentela: i gradi di parentela si computano conteggiando per quella in **linea retta**, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato: ad es. la parentela tra madre/figlio è di primo grado, quella tra nonno/nipote è di secondo grado e così via; **in via collaterale**, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune, e poi ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo dal conteggio il capostipite: ad es. grado di parentela tra fratelli è di secondo grado, quello zio/nipote è di terzo grado, quello tra cugini è di quarto.

Parenti entro il terzo grado: figli, nipoti (figli di figlio/a), genitori, fratelli, zii.

Part-time: rapporto di lavoro con orario inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno.

Part-time orizzontale: articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi.

Part-time verticale: articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese, o in alcuni periodi dell'anno.

Part-time misto: combinazione del part-time orizzontale con quello verticale.

Prosecuzione volontaria: riscatto del periodo di assenza dal lavoro previo versamento volontario dei relativi contributi

Psammoterapia: terapia attuata mediante sabbie.

Riposi giornalieri = c.d. "riposi per allattamento".

R.S.U.: La Rappresentanza Sindacale Unitaria è un organismo unitario, anche se composto da delegati eletti su liste diverse. Nel suo insieme rappresenta i lavoratori e non i sindacati nelle cui liste sono stati eletti i componenti. I componenti delle RSU sono dirigenti sindacali, ai sensi dell'art.10 del CCNQ 1998 e, pertanto, ad essi, come agli altri soggetti sindacali, si applica la particolare

tutela prevista dall'art.18 del CCNQ citato. Trattandosi di un organo collegiale che assume le proprie decisioni a maggioranza, la posizione del singolo componente o della maggioranza non può che avere rilievo all'interno dell'organismo. I diritti spettano alla RSU nel suo insieme che decide come usarli. In caso di contrasto decide a maggioranza.

Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro = ex Ispettorato del Lavoro.

Terminali di tipo associativo: Essi sono strutture organizzative delle organizzazioni sindacali di categoria, costituite presso i luoghi di lavoro.

I dipendenti ad essi addetti sono considerati dirigenti sindacali e godono delle conseguenti prerogative, ma solo se l'organizzazione sindacale è rappresentativa; altrimenti ne è data comunicazione all'amministrazione a soli fini conoscitivi dell'esistenza della struttura.

Premessa (1 edizione Gennaio 2006)

Per cogliere appieno il significato di questo vademecum può essere opportuno chiarire il *processo* di cui rappresenta il *prodotto*: solo così sarà possibile comprenderne i limiti, ma anche il valore.

Occorre per questo inserirlo nel contesto del percorso di formazione di cui costituisce un risultato, da un lato descrivendo la scelta metodologica operata dalla Direzione Generale del Personale e della Formazione del Ministero della Giustizia, dall'altro raccontando il percorso che ha impegnato per un anno un nutrito gruppo di dirigenti e di funzionari del Distretto della Corte d'Appello di Cagliari e della Sezione Staccata della Corte d'Appello di Sassari.

La formazione che serve

Si è progressivamente affermata, nel corso degli ultimi anni, la consapevolezza che la formazione continua degli adulti rappresenta una leva fondamentale ed indispensabile per permettere alle organizzazioni, sia private che pubbliche, di affrontare il cambiamento che viene sollecitato da un complesso di fenomeni che hanno caratterizzato il passaggio dal ventesimo al ventunesimo secolo. L'incertezza istituzionale, l'instabilità e l'imprevedibilità dei fattori economici e di mercato, la globalizzazione, la mobilità territoriale, l'impatto delle nuove tecnologie sono solo alcuni esempi delle sfide che hanno comportato una trasformazione nei sistemi di valore, nella cultura delle organizzazioni di successo, nelle richieste che le persone rivolgono anche alla Pubblica Amministrazione. In sintesi, da modelli organizzativi meccanici, normativi, orientati alla massimizzazione dell'efficienza le organizzazioni si sono rivolte verso modelli organizzativi organici, dotati di maggiore autoregolazione, orientati, oltre che all'efficienza, alla qualità ed alla flessibilità.

Tutto ciò ha avuto un impatto anche nel modo di pensare e di teorizzare la formazione. Il costituirsi del gruppo professionale dei formatori, avvenuto in Italia sul finire degli anni Sessanta e formalizzato nel corso degli anni Settanta dalla nascita di una specifica associazione, aveva portato al passaggio da una concezione pedagogica, scolastica, trasmissiva della formazione ad una concezione andragogica: al bambino, allo studente, considerato una struttura vuota, un recipiente a riempimento controllato, l'immagine metaforica della formazione

aveva sostituito l'immagine di un adulto già pieno di conoscenze, che l'esperienza aveva stratificato e che dovevano perciò essere prese in considerazione. Ma ancora per anni l'interlocutore della formazione è rimasto il singolo, l'individuo: "l'apprendimento organizzativo (organization learning) era un'idea rara, relegata nella letteratura popolare sul mutamento sociale (...) in larga misura ignorato dagli specialisti in ricerca organizzativa" (Argyris, Schön 1998). Oggi invece è tesi generalmente accolta che aziende, governi, organizzazioni non governative debbano adattarsi ad ambienti cangianti, trarre lezioni dai successi e dai fallimenti, rilevare e correggere gli errori del passato, impegnarsi nell'innovazione continua. Progressivamente l'accento si è spostato dall'individuo in formazione all'intera organizzazione, che nel suo complesso e con continuità deve rispondere alla pressione ambientale che è stata più sopra evocata.

La learning organization, l'organizzazione che apprende è diventato tema cruciale, anche perché troppo spesso (ed anche all'inizio di questo cammino formativo è capitato) il progettista della formazione raccoglieva la lamentela della dirigenza che, dopo aver mandato in formazione il personale, constatava che la formazione ricevuta dal singolo non aveva ricadute sui colleghi, sugli uffici, sull'organizzazione nel suo complesso.

In questa direzione si è mossa la Pubblica Amministrazione in Italia. In modo molto chiaro la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni del 13 dicembre 2001 assume questa prospettiva: "La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. (...). I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, la riforma dei ministeri, il decentramento e il rafforzamento dei livelli locali di governo, l'attuazione del principio di sussidiarietà e il conseguente nuovo orizzonte delle missioni delle amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione". Un ruolo determinante, in questo processo, è quello dei dirigenti: "Tutti i dirigenti sono responsabili della gestione del personale, e quindi della formazione delle risorse umane".

La scelta della formazione come intervento organizzativo

La Direzione Generale del Personale e della Formazione del Ministero della Giustizia ha operato in quest'ottica. Nel corso del 2003 la formazione per i dirigenti amministrativi ha consentito loro di acquisire le competenze necessarie per individuare le criticità presenti nel loro contesto organizzativo e per utilizzare **anche** la formazione come leva strategica per affrontarle e gestirle. Sulla base di queste considerazioni, ed in coerenza con la nuova figura del dirigente come gestore di risorse umane delineata dalla recente normativa (art. 17 del D.Lgs. 165/2001), la Direzione Generale ha scelto di coinvolgere in modo più rilevante i dirigenti giudiziari nella progettazione e nella gestione della formazione del personale da loro dipendente; l'obiettivo individuato è stato l'attivazione di interventi di miglioramento organizzativo, attraverso una formazione orientata alla modifica dei comportamenti organizzativi, allo sviluppo di una sensibilità nella gestione delle risorse umane e finanziarie e al rafforzamento del ruolo dirigenziale.

Negli anni precedenti, il Piano di Formazione distrettuale veniva predisposto sulla base dei dati evidenziati dalla rilevazione dei fabbisogni locali effettuata attraverso la somministrazione di questionari a tutto il personale e di interviste ai dirigenti amministrativi. In questo modo, spesso era più facile identificare e dare risposta ai fabbisogni formativi di tipo tecnico/professionale, mentre più difficilmente potevano essere letti ed affrontati fabbisogni connessi alle criticità organizzative specifiche di una realtà territoriale. Per questo, l'ottica prescelta per la programmazione di Piani di Formazione distrettuali più mirati è stata quella di andare verso un reale cambiamento organizzativo con una metodologia ispirata alla formazione come intervento nell'organizzazione: alle iniziative di formazione "tradizionale", perciò, è stato previsto l'affiancamento di un intervento formativo in cui i dirigenti, direttamente impegnati nel duplice ruolo di committenti e fruitori nella sperimentazione di metodologie che fanno riferimento alle esperienze italiane della ricerca-intervento e a quelle dell'apprendimento organizzativo statunitense, individuassero le criticità e le potenzialità dei propri uffici e si impegnassero negli interventi formativi a sostegno dei processi di riorganizzazione che intendevano realizzare.

La prima tappa di questo percorso sono stati gli incontri che la Scuola di Formazione ha organizzato, nel 2004, per i formatori distrettuali; in quella sede i referenti per la formazione hanno avuto la possibilità di apprendere la

metodologia della formazione intervento, per essere poi in grado di supportare adeguatamente i dirigenti nell'individuare, progettare e realizzare iniziative di miglioramento organizzativo nei rispettivi distretti. L'esperienza di Fiuggi ha consentito alla comunità dei formatori di confrontarsi sulle opportunità, sulle potenzialità e sulle difficoltà che sono insite in questa metodologia e sulle concrete possibilità di sperimentarla nelle singole realtà di appartenenza. L'incontro aveva anche messo in evidenza che la metodologia presentata e sperimentata in quella sede, la formazione/intervento, costituiva un esempio di applicazione del metodo; ogni ufficio di formazione aveva poi il compito di individuare, in base alle risorse presenti nel territorio ed agli obiettivi da raggiungere, i percorsi più adatti, nell'ambito comunque della cultura della learning organization. Sarebbe stato compito dei dirigenti, con il supporto dei formatori stessi, valutare le iniziative da intraprendere, la presenza delle condizioni necessarie per realizzarle, la struttura modulare degli interventi anche in rapporto al ROI (return of investment) perseguibile e ai risultati di miglioramento attesi; in base a questi elementi sarebbe stata operata la scelta di professionisti che accompagnassero l'intervento formativo.

In un secondo tempo, i dirigenti del Distretto di Cagliari, unitamente a quelli della Sezione staccata di Sassari, hanno partecipato ad una giornata di studio che la Scuola di Formazione di Genova ha organizzato per i dirigenti operanti nei distretti giudiziari del centro-nord e per i referenti per la formazione delle medesime sedi. In tale occasione, con il coinvolgimento di docenti dell'Ateneo genovese, i partecipanti hanno avuto la possibilità di apprendere la metodologia della formazione come intervento e di riflettere sulle potenzialità, sulle criticità e sui possibili ambiti di concreta applicazione. Un'esercitazione finale ha portato, pur nel poco tempo a disposizione, all'enucleazione di progetti condivisi da parte dei dirigenti di ciascun distretto: in quell'occasione i dirigenti del Distretto di Cagliari presenti sono stati in grado di produrre un'elaborazione comune; hanno avuto così la possibilità di maturare la consapevolezza di poter essere un gruppo coeso, in grado di portare avanti una comune progettualità.

Successivamente a quest'incontro, quindi, dirigenti e formatori di tutto il Distretto della Corte d'Appello di Cagliari e della Sezione staccata di Sassari hanno portato avanti una serie di contatti e di incontri, preordinati all'individuazione di iniziative migliorative dell'organizzazione (sostanzialmente delle proposte progettuali) da

trasporre in uno o più progetti da inserire nel Piano della Formazione 2005 accanto alle iniziative di formazione tradizionale. La scelta dei dirigenti del Distretto di proseguire con una progettazione condivisa ha avuto come felice conseguenza il fatto che l'elaborazione del Piano della Formazione per il 2005, richiesta dall'Amministrazione Centrale ai Distretti, è diventata, per gli uffici formazione di Cagliari e Sassari, un percorso comune, per lo meno per tutto ciò che atteneva al miglioramento organizzativo. Tutto ciò ha rappresentato per gli uffici un impegno certamente complesso, sia per l'estensione del coinvolgimento - l'intero Distretto - sia per i tempi occorrenti, ma una sfida interessante, per la assoluta novità dell'intervento. Per realizzarla, gli uffici formazione hanno richiesto il supporto di consulenti esterni, che fossero in grado di garantire la correttezza metodologica e di presidiare l'inevitabile complessità organizzativa: l'iniziale supporto teorico è stato integrato da un docente universitario che conosceva la realtà del territorio, mentre un consulente locale ha guidato tutto l'intervento formativo, contribuendo all'identificazione degli esperti necessari e coordinandone il lavoro.

Nell'iniziativa formativa svoltasi a Sardara alla fine del 2004 i dirigenti, acquisiti una serie di strumenti teorici di riferimento concernenti la metodologia in questione, si sono confrontati sulle proposte progettuali da ciascuno presentate in base all'analisi dei fabbisogni del proprio ufficio, ne hanno valutato la concreta possibilità di realizzazione negli uffici di appartenenza - anche e soprattutto a seguito di una negoziazione con il magistrato capo dell'ufficio - e hanno effettuato una progettazione di massima da inserire nel Piano di Formazione 2005.

Preliminarmente è stata rilevata, attraverso una analisi dei punti di forza, dei punti di debolezza, delle opportunità e dei rischi (analisi SWOT), la percezione dei dirigenti rispetto alla formazione erogata negli anni precedenti e ai risultati da essa prodotti.

Nel I modulo, una volta illustrati e commentati i risultati di tale rilevazione, ci si è confrontati su quale fosse il senso del coinvolgimento dei dirigenti nella predisposizione del Piano di Formazione e cosa significasse passare da un Piano dei/per/negoziato con i dirigenti a un Piano elaborato/predisposto/realizzato con i dirigenti.

In due giornate e mezzo, in residenzialità, la riflessione condotta attraverso:

- uno sguardo allo scenario di riferimento: quale la formazione realizzata sinora, quale l'utilità della formazione per il lavoro, quali le nuove logiche di formazione;
- una riflessione sulle aspettative: l'analisi dei fabbisogni formativi implicitamente contenuta nelle bozze di progetto;
- l'approfondimento della metodologia: la formazione come leva del cambiamento organizzativo, il passaggio dalla ricerca-intervento alla learning organization,
- ha consentito al gruppo in formazione di acquisire una serie di riferimenti e strumenti teorici alla luce dei quali riflettere e confrontarsi sulle prospettive di evoluzione delle idee progettuali proposte sino a quel momento, oltre che di stabilire le tappe e le scadenze in vista del II modulo.
- Nell'arco di tempo intercorrente tra i due moduli i formatori distrettuali hanno contattato per le vie brevi tutti gli uffici non rappresentati nel contesto formativo di Sardara, allo scopo di verificare e rilevare la sussistenza di esigenze formative da soddisfare attraverso una formazione tradizionale e soprattutto, una volta illustrati a tali uffici i progetti ancora in corso di definizione, di verificare l'interesse a parteciparvi e rilevarne l'eventuale adesione a tali iniziative. I dirigenti hanno avuto modo, al rientro nei rispettivi uffici di appartenenza, di illustrare i medesimi progetti ai capi degli uffici, verificandone e concordando con loro la concreta possibilità di realizzazione.

Un intenso lavoro di gruppo e una attenta valutazione delle priorità ha caratterizzato il II modulo durante il quale, individuati i due settori di intervento, è stata effettuata la progettazione di massima che ha consentito di inserire le proposte progettuali all'interno del Piano 2005.

La scelta è ricaduta su due settori individuati come critici per l'attività amministrativa degli uffici giudiziari: il recupero dei crediti, particolarmente delicato per via delle implicazioni erariali e di una recente modifica normativa; le segreterie del personale, per via della sussistenza tra i vari uffici del distretto di procedure ed interpretazioni difformi degli istituti relativi alle assenze del personale. I progetti "La riorganizzazione degli uffici recupero crediti" e "Le segreterie del personale: uniformare le interpretazioni e le procedure", d'intesa col costituito gruppo di progetto dei dirigenti dell'intero distretto, sono stati rispettivamente realizzati dagli uffici formazione di Cagliari e Sassari.

Il progetto “Le segreterie del personale: uniformare le interpretazioni e le procedure”: tempi e modalità

Nel mese di aprile 2005, il convegno di apertura del progetto, presieduto dal Presidente di Sezione anziano della Corte d'Appello di Cagliari, Sezione Distaccata di Sassari, e con la partecipazione del Presidente della Corte d'Appello di Cagliari, ha dato avvio ad un intenso e lungo processo che ha impegnato i dirigenti, i funzionari, gli addetti delle segreterie del personale dei diversi Uffici del Distretto e lo staff dei formatori fino al mese di dicembre dello stesso anno.

Lavoro in aula e lavoro a distanza; lavoro in plenaria e lavoro in gruppi: sono state queste le dimensioni sulle quali si è sviluppato il processo di studio, di raccolta e di elaborazione del testo.

Il lavoro è iniziato nel mese di aprile presso la sede di Sardara, con un seminario al quale hanno partecipato i dirigenti, i funzionari responsabili amministrativi degli uffici, le figure vicarie dei dirigenti ed i funzionari responsabili delle segreterie del personale che avevano aderito al progetto. Sono stati presentati i partecipanti, lo staff dei formatori, gli obiettivi e la modalità di lavoro.

La base da cui si è partiti è stata l'individuazione delle criticità che si presentano con maggiore frequenza nelle segreterie del personale e che si caratterizzano per una elevata complessità interpretativa. Individuati gli istituti contrattuali valutati come maggiormente necessari di interpretazioni normative da applicare in maniera univoca, sono state poi selezionate le tematiche da sviluppare nel vademecum, sono state individuate le aree più problematiche, rispetto alle quali eventualmente richiedere l'intervento di un consulente esperto della materia, ed è stato delineato un indice di riferimento comune cui attenersi.

Si è poi proceduto alla suddivisione del gruppo allargato in tre gruppi, ciascuno supportato costantemente da un formatore con il ruolo di coordinatore e facilitatore del lavoro di gruppo: nessuno dei formatori aveva competenze giuridiche (erano tutti psicologi del lavoro e delle organizzazioni), perché le competenze specifiche erano patrimonio già presente nei partecipanti, da condividere e da mettere a frutto. Si è passati quindi all'attribuzione di parti specifiche ai gruppi, che sono stati composti in modo da garantire in ogni gruppo la presenza di partecipanti di sedi diverse per dislocazione territoriale e per grandezza degli uffici; in ogni gruppo erano presenti alcuni dirigenti, come

responsabili del gruppo di progetto. Un'ulteriore suddivisione è avvenuta poi, nel corso del lavoro, all'interno di ciascun gruppo di lavoro, con la costituzione di piccoli gruppi cui è stata attribuita una specifica parte del vademecum.

Per garantire che il prodotto fosse caratterizzato da uno stile espositivo abbastanza uniforme, nonostante la diversità e la molteplicità di redattori, e per renderlo il più possibile fruibile ai destinatari, soprattutto agli addetti agli uffici di segreteria e al personale-utente, il secondo seminario è stato dedicato ad un intervento sulla semplificazione del linguaggio amministrativo.

La prosecuzione dei lavori è stata scandita da quattro incontri, svoltisi nei mesi di giugno, luglio e di settembre, nel corso dei quali ciascun gruppo di lavoro si è incontrato separatamente per condividere al suo interno, in un'ottica di confronto e di contributi reciproci, la stesura dei documenti. Si è atteso che il prodotto finale del gruppo raggiungesse una configurazione condivisa dai suoi componenti, prima di sottoporlo all'esame degli altri gruppi, ciascuno dei quali ha quindi potuto esprimere i propri commenti sui lavori altrui e suggerire integrazioni e modifiche. Ciascun gruppo di lavoro si è quindi trovato più volte a riesaminare il lavoro complessivo, a rivisitare il proprio sulla base delle osservazioni rivolte dagli altri colleghi, a rivedere la struttura dell'indice. In questo modo è stato garantito l'apporto costante di contributi da parte di tutti i partecipanti del progetto.

L'elaborazione del vademecum ha richiesto ai dirigenti e ai funzionari un consistente lavoro a distanza, con le difficoltà che un impegno di tale complessità comporta, e allo staff dei formatori una costante attività di coordinamento. Per la circolazione delle informazioni fuori dall'aula tra i gruppi e tra i sottogruppi di ciascun gruppo, è stato adottato principalmente il canale della posta elettronica.

Un elemento qualificante, che rende conto dell'impegno dei partecipanti, è stato il lavoro a distanza che, sotto la regia dei formatori, è stato scandito da periodici momenti di confronto, e, sulla spinta d'iniziativa dei partecipanti, si è espresso anche attraverso momenti di incontro tra loro al di fuori dell'orario di lavoro.

Nel corso del tempo il vademecum ha assunto configurazioni diverse, perché sottoposto a continue revisioni, in attesa di raggiungerne una che rispecchiasse la condivisione da parte di tutti i suoi autori. La ricerca di accordi e soluzioni applicative in ordine ad alcuni aspetti riguardanti in particolare le modalità di diffusione del prodotto finale è stata al centro dell'ultimo seminario di dicembre con il gruppo allargato.

La fisionomia che in questa edizione assume il prodotto finale è quindi l'esito di un lavoro che, fino alla sua conclusione, ha dato spazio a momenti di confronto per costruire un insieme di interpretazioni condivise, con la speranza che possa tradursi in un miglioramento dei processi di lavoro all'interno delle segreterie del personale.

Il processo come primo risultato dell'intervento formativo

Non è certo il caso, in questo contesto, di ripercorrere gli aspetti teorici che caratterizzano una formazione generativa, capace di intervenire nell'organizzazione e di incidere sui processi di lavoro: come sopra si è detto, la formazione come intervento, nell'ambito della tematica della learning organization, è il contesto metodologico in cui questo progetto è stato sviluppato. Già da tempo il Dipartimento della Funzione Pubblica sollecita la realizzazione di interventi che valorizzino le competenze presenti nella P.A. utilizzando la consulenza e la formazione come leve per il cambiamento organizzativo: "Occorre favorire le situazioni in cui la relazione tra consulenza e amministrazione si struttura attraverso una ricerca e un apprendimento comune e non si configura in termini di domanda - offerta di soluzioni. La consulenza deve svolgere una funzione di accompagnamento, che permetta di operare direttamente sui problemi".

Per questo, "l'azione progettuale non è tanto la realizzazione di un piano, ma un intervento pratico in una situazione complessa e incerta per modificarla" (Lanzara, 1988).

Le modalità di intervento da utilizzare, il processo stesso di formazione, in questo intervento pratico, hanno costituito esse stesse un obiettivo fondamentale: un vademecum interpretativo redatto da un unico esperto potrebbe risultare magari più esauriente, caratterizzato da una maggiore uniformità stilistica, ma non avrebbe portato alla condivisione dei problemi, alla costruzione di relazioni, alla modifica dei comportamenti organizzativi per chi al lavoro ha partecipato.

Il primo risultato, il primo visibile cambiamento nel corso di quest'anno è stato infatti il lavoro di gruppo che ha coinvolto, con le modalità ed i tempi raccontati nella descrizione del percorso, i dirigenti ed i funzionari di Uffici diversi, che in precedenza affrontavano gli stessi problemi senza occasioni di confronto e collaborazione comune. È stato l'inizio della costruzione di una comune cultura organizzativa, di una sperimentazione di modalità di lavoro in presenza ed a

distanza, di un confronto tra esperienze diverse per dimensione degli uffici. È stato quindi l'avvio di una comunità di pratiche, in cui il ruolo dei consulenti è stato solo quello di valorizzare le competenze già presenti nell'Amministrazione e di far sperimentare come possibile la collaborazione tra realtà a volte diverse non solo per le dimensioni, ma per le prassi in uso.

Il prodotto finale

Il prodotto di questo intervento è innanzitutto un vademecum, in cui sono stati raccolti i risultati dell'approfondimento fatto dal gruppo di lavoro sulle problematiche connesse alle assenze del personale. Non è l'unico output, perché il passo successivo sarà l'aggiornamento di tutti i collaboratori degli uffici di segreteria del personale. Solo dopo questo ulteriore passaggio sarà possibile valutare anche l'impatto che avrà sull'accelerazione dei processi di lavoro, sulla semplificazione delle procedure e sulla riduzione delle richieste improprie, inesatte o incomplete.

Si tratta però di un primo oggetto concreto, utile e già in parte collaudato da qualche ufficio, pur con tutti i limiti inevitabili in un testo di questo genere.

Occorre infatti sottolineare, preliminarmente, che il vademecum non pretende di essere esaustivo e tanto meno pretende di proporsi come fonte autonoma di "giurisprudenza". Mancano ancora alcune voci (aspettativa, assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 bis del D.Lgs. 151/2001) che, data la mole del lavoro, sono state rimandate ad un eventuale successivo approfondimento, perché non coinvolgono solo la diretta competenza degli uffici locali. Le indicazioni fornite non esauriscono la casistica possibile, data la varietà di fattispecie che si possono presentare e che richiedono comunque un approfondimento specifico. Non è possibile presentare una casistica che abbia la pretesa di risolvere gli eventuali dubbi interpretativi che una specifica fattispecie può suscitare; ma il testo è qualcosa di più che un semplice elenco di FAQ, di quesiti frequenti, proprio perché ripercorre, per gli argomenti affrontati, tutti gli aspetti normativi ed interpretativi, esaminandoli a normativa vigente.

La modalità di redazione, inoltre, che ha visto la collaborazione, la discussione e la stesura dei testi da parte di più di trenta persone non ha permesso di raggiungere un'unica modalità espositiva, e lo stile rispecchia la diversità degli autori. Si è scelto, per rendere fruibile il testo, di seguire però un unico format, che pur

creando un vincolo o talvolta risultando sovrabbondante permettesse di raggiungere una uniformità accettabile. Per ogni istituto si è cercato di descrivere innanzitutto in modo sintetico in che cosa consistesse, si sono indicate le fonti normative ed interpretative consultate e cui fare riferimento, i requisiti per averne diritto, le modalità di fruizione, le conseguenze dal punto di vista retributivo e previdenziale, l'applicabilità in caso di part-time o lavoro a tempo determinato, la documentazione necessaria, la compatibilità e/o la cumulabilità con altri istituti. È stata poi predisposta una modulistica che ne faciliti la richiesta e corrisponda alla procedura individuata.

Il vademecum infatti vuole da un lato rendere più facile, per tutti i dipendenti, la comprensione dei propri diritti e dei propri doveri, dall'altro uniformare l'interpretazione delle norme e l'applicazione delle procedure in tutto il Distretto della Corte d'Appello di Cagliari e nella Sezione Distaccata di Sassari.

L'inserimento online permetterà una diretta consultazione, ma anche un costante aggiornamento quando le norme dovessero essere modificate, integrate o diversamente interpretate dagli Uffici competenti. In qualche caso, specificamente indicato, è stato anche proposto un quesito al Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi - Direzione Generale del Personale e della Formazione per dirimere una questione non chiaramente interpretabile.

Il vademecum comprende tre parti, distinte ma tra loro evidentemente connesse: un testo esplicativo della normativa vigente, una raccolta della modulistica utile per le richieste, che sarà adottata in tutti gli Uffici del Distretto che hanno partecipato al progetto, un repertorio delle fonti normative ed interpretative.

Il "vademecum" è il risultato del progetto di miglioramento organizzativo

"Le segreterie del personale: uniformare le interpretazioni e le procedure"

che si è proposto come obiettivo quello di analizzare le procedure correnti in materia di gestione delle assenze del personale, per rendere omogenee le interpretazioni date dai diversi Uffici e sveltirne il lavoro. È uno dei prodotti dell'attività di "formazione intervento" dei Dirigenti Amministrativi degli Uffici del Distretto della Corte d'Appello di Cagliari e della Sezione Distaccata di Sassari ed è stato autorizzato e finanziato dal Ministero della Giustizia con provvedimento in data 17 marzo 2005 del Direttore Generale del personale e della formazione. È aperto a suggerimenti, correzioni, integrazioni da parte di tutti coloro che avranno l'occasione di utilizzarlo.

Autori alla prima edizione gennaio 2006:

Franca Arru, Roberta Coni, Maria Elena Crabu, Rosalinda Faa, Aldo Macis, Fabio Piras, Grazia Maria Righi, Rosaria A. Sapuppo, Giuseppina Anna Maria Vacca.

Nicola Alfieri, Luigi Alfonso, Carla Bertolusso, Giovanna Brodu, Antonella Bulciolu, Francesca Carta, Angelo Coradduzza, Pietro Angelo Dionette, Marina Federici, Luigi Izzo, Marina Lorrari, Graziella Manca, Anna Masala, Lourdes Meloni, Giuliana Mura, Vilia Pettazzi, Maria Vittoria Pireddu, Paola Porrà, Flavio Scano, Paolo Serra, Gianfranca Solinas, Fabiola Tuveri, Caterina Uccheddu, Marcello Ventura.

Hanno coordinato la progettazione Bruno Colombo e Giuseppe Scaratti.

Hanno condotto il progetto formativo

Bruno Colombo, Andrea Lorenti e Maria Pace.

Con il supporto organizzativo

di Giovanni Nuscis, responsabile della formazione della Corte d'Appello di Cagliari, Sezione Distaccata di Sassari, direttore del corso e di Claudia Spettu dell'INSIGHT S.a.s. di Cagliari.

Hanno contribuito alla realizzazione del vademecum, dei documenti allegati e dei successivi aggiornamenti

Nicola Abozzi, operatore giudiziario Ufficio formazione Corte Appello Cagliari, Sezione Distaccata Sassari
Nicola Alfieri, dirigente Unep Tribunale Oristano
Luigi Alfonso, direttore amministrativo Procura Repubblica Sassari
Franca Arru, dirigente amministrativo Procura Generale Cagliari
Carla Bertolusso, funzionario giudiziario Procura Repubblica Cagliari
Giovanna Brodu, dirigente Unep Tribunale Nuoro
Antonella Bulciolu, direttore amministrativo Tribunale Tempio Pausania
Antonio Cadoni funzionario Unep Tribunale Oristano, Sezione distaccata Sorgono
Francesca Carta, direttore amministrativo Procura Minorenni Sassari
Bruno Colombo, psicologo, Insight srl, Cagliari
Roberta Coni, dirigente amministrativo Corte Appello Cagliari
Angelo Coradduzza, funzionario giudiziario Tribunale Sorveglianza Sassari
Mario Costa funzionario giudiziario Tribunale Cagliari
Maria Elena Crabu, dirigente amministrativo Tribunale Oristano
Pierangelo Dionette, direttore amministrativo Ufficio di Giudice Pace Macomer
Rosalinda Faa, dirigente con funzioni ispettive presso Ispettorato Generale - Circostrizione Ispettiva Corte Appello Cagliari
Marina Federici, funzionario Unep Tribunale Oristano, Sezione distaccata Macomer
Luigi Izzo, direttore amministrativo Procura Repubblica Nuoro
Andrea Lorenti, psicologo, Poliste srl, Cagliari
Marina Lorrari, direttore amministrativo Tribunale Oristano
Aldo Macis, dirigente amministrativo Tribunale Nuoro
Graziella Manca, direttore amministrativo Ufficio Giudice di Pace Ghilarza
Anna Masala, direttore amministrativo Ufficio Giudice di Pace Pozzomaggiore
Maria Rita Matta direttore amministrativo Corte Appello Cagliari
Lourdes Meloni direttore amministrativo Tribunale Oristano, Sezione distaccata Macomer
Giuliana Mura, funzionario giudiziario Corte Appello Cagliari, Sezione distaccata Sassari
Giovanni Nuscis, direttore amministrativo / responsabile della formazione Corte Appello Cagliari, Sezione distaccata Sassari – direttore del corso –
Barbara Ortu, funzionario giudiziario Tribunale Cagliari, Sezione distaccata Iglesias
Maria Pace, psicologa, Cagliari
Vilia Maria Pettazzi, direttore amministrativo Tribunale Sassari
Fabio Piras, dirigente amministrativo Procura Repubblica Oristano
Maria Vittoria Pireddu, direttore amministrativo Corte Appello Cagliari
Paola Porrà, direttore amministrativo Tribunale per i Minorenni Cagliari
Grazia Maria Righi, dirigente amministrativo Corte Appello Cagliari, Sezione distaccata Sassari
Sabina Saba direttore amministrativo Procura Generale Cagliari
Rosaria Agata Sapuppo, dirigente amministrativo Tribunale Sassari
Flavio Scano, cancelliere Ufficio Giudice di Pace Cagliari
Maria Elisabetta Scanu direttore amministrativo Procura Repubblica presso Tribunale per i minorenni Cagliari
Giuseppe Scaratti, docente di psicologia della formazione e dell'intervento organizzativo, Università Cattolica, Milano

Corte d'Appello di Cagliari e Sezione distaccata di Sassari

Paolo Serra, direttore amministrativo Tribunale Sassari, Sezione distaccata Alghero
Gianfranca Solinas, funzionario Unep Corte Appello Cagliari, Sezione distaccata Sassari

Claudia Spettu, laureata in psicologia, Insight srl, Cagliari

Fabiola Tuveri, direttore amministrativo Procura Repubblica Cagliari

Caterina Uccheddu, direttore amministrativo Procura Repubblica Oristano

Giuseppina Anna Maria Vacca, dirigente amministrativo Tribunale per i Minorenni Cagliari

Marcello Ventura, funzionario Unep Corte Appello Cagliari