



**Ministero
dell'Economia e delle Finanze**

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE FISCALI

UFFICIO AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE

Area IV Reparto XIII

Prot. n. 34212 /2007

Roma, 14 giugno 2007

Al Gabinetto del Sig. Ministro
ROMA

All'Ufficio del Coordinamento
Legislativo
Ufficio Legislativo – Finanze
ROMA

Al Se.C.In.
ROMA

Agli Uffici alle Dirette Dipendenze
del Capo del Dipartimento
ROMA

All'Ufficio Studi e Politiche
Economico – Fiscali
ROMA

All'Ufficio Studi e Politiche
Giuridico – Tributarie
ROMA

All'Ufficio Agenzie ed Enti della
Fiscalità
SEDE

All'Ufficio Relazioni Internazionali
ROMA

All'Ufficio Federalismo Fiscale
ROMA

All'Ufficio Comunicazione Istituzionale
ROMA

All'Ufficio Coordinamento Tecnologie
Informatiche
SEDE

Al Comando Generale della Guardia
di Finanza
- Ufficio trattamento economico
personale in servizio
- Ufficio trattamento economico
personale in quiescenza
- Ufficio approvvigionamenti
ROMA

Al Servizio Consultivo ed Ispettivo
Tributario
SEDE

Alla Scuola Superiore dell'Economia e
delle Finanze
ROMA

Alla Segreteria del Consiglio di
Presidenza della Giustizia Tributaria
ROMA

Alla Commissione Tributaria Centrale
ROMA

Alle Segreterie delle Commissioni
Tributarie Regionali e Provinciali
LORO SEDI

Ai Reparti dell'Ufficio Amministrazione
delle Risorse
SEDE

OGGETTO: Assenze dal servizio a vario titolo relative al personale non dirigente. Adempimenti posti a carico del personale interessato e dell'amministrazione in applicazione della normativa di riferimento.

Si deve osservare che, nel corso degli anni, in conseguenza sia dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione che di mutamenti normativi e contrattuali, sono intervenute varie modifiche in ordine alle diverse tipologie di assenze.

Ciò ha comportato numerose richieste di parere da parte dei vari uffici.

Inoltre, con particolare riferimento all'osservanza dei termini procedurali relativi ai vari istituti, si deve rilevare, talvolta, la mancanza di un puntuale rispetto della procedura, che potrebbe, a seconda delle circostanze, comportare risvolti sia disciplinari, nei confronti del

personale dipendente, che responsabilità amministrativa – contabile in capo ai responsabili delle strutture.

Per quanto sopra riferito, si ritiene necessario fornire opportune direttive in ordine agli adempimenti relativi ad assenze dal servizio a vario titolo.

Il presente documento esplicativo è fondato su norme legislative, di carattere generale, e contrattuali relative al solo personale non dirigente.

Pertanto, le istruzioni qui fornite hanno valenza esclusiva nei confronti del suddetto personale non dirigente.

Indicazioni sulla competenza gestionale

Con provvedimento n. 57895 in data 23 settembre 2005, indirizzato alle segreterie delle Commissioni Tributarie, Regionali e Provinciali, della Commissione Tributaria Centrale e del Consiglio di Presidenza di Giustizia Tributaria, sono state emanate le seguenti direttive in ordine alla competenza gestionale del personale:

- i Responsabili delle segreterie dei suddetti organi sono stati delegati alla sottoscrizione dei provvedimenti concernenti le assenze del personale in servizio presso le medesime sedi;

- i Responsabili delle segreterie delle Commissioni Tributarie Provinciali sono stati altresì delegati alla sottoscrizione dei provvedimenti concernenti la regolarizzazione delle assenze del personale proveniente dall'Ente Tabacchi Italiani, ricollocato, in posizione di distacco o di comando, presso uffici ubicati nell'ambito della medesima provincia;

- al Reparto XIII di questo Ufficio sono state riservate le competenze relative all'emissione dei provvedimenti di assenza concernenti: i Responsabili delle segreterie suddette: il personale degli uffici centrali; i distacchi o le aspettative sindacali di tutto il personale periferico, comprensivo del personale ex E.T.I.

I provvedimenti emessi dovranno essere sottoposti al visto del competente organo di controllo e successivamente inviati al predetto Reparto XIII per l'annotazione sullo stato matricolare del dipendente interessato.

Per quanto concerne la competenza gestionale relativa ad assenze per infortunio derivante da responsabilità di terzi ed a concessione di permessi ex art. 33 della legge n.104/92 si rinvia alle disposizioni contenute nei rispettivi capitoli di trattazione.

ASSENZE PER MALATTIA

Indicazioni preliminari

La materia è sottoposta alle disposizioni previste dalla normativa sulla tutela della privacy e, per tale motivo, la trasmissione ai vari uffici competenti della documentazione dovrà essere operata in forma riservata, mentre l'acquisizione della certificazione medesima nonché di ogni altra notizia relativa dovrà essere limitata esclusivamente ai soggetti previsti dalla legge in materia di trattamento di dati sensibili.

Dall'esame delle varie disposizioni normative, tali soggetti devono intendersi individuati nei Responsabili e negli impiegati incaricati per la predisposizione e l'emissione dei formali provvedimenti di regolarizzazione assenze; nei Responsabili e negli incaricati al compimento dei primi atti istruttori presso la Struttura di organica assegnazione dei dipendenti interessati.

La documentazione sanitaria comprovante le assenze dovrà indicare la prognosi ma non dovrà necessariamente essere corredata di diagnosi, salvo che il dipendente interessato richieda di fruire di benefici connessi con specifiche infermità (es. malattie dipendenti da causa di servizio, patologie oncologiche, ecc.).

I dipendenti interessati dovranno, obbligatoriamente ed esclusivamente, inviare le richieste e la documentazione sanitaria relativa, anche ove recante la diagnosi, alle rispettive strutture di appartenenza, presso le quali, come già riferito, esistono soggetti autorizzati, per legge, al trattamento dei dati sensibili (da non confondere con la diffusione dei dati medesimi a terzi, operazione vietata dalla legge).

I Responsabili delle strutture di appartenenza dei dipendenti, ognuno per la parte di specifica competenza, provvederanno ai successivi adempimenti (disposizione visite fiscali, controllo certificazioni, trasmissione agli organi competenti ad emettere il formale provvedimento di regolarizzazione assenze, ecc.).

CASI ORDINARI DI ASSENZA PER MALATTIA

Adempimenti del dipendente.

Ai sensi dell'art. 21 del CCNL sottoscritto il 16.5.1995 il dipendente impossibilitato ad effettuare la prestazione lavorativa per motivi di salute deve:

a) dare immediata comunicazione dell'assenza al responsabile dell'Ufficio (comma 8) a mezzo telefono, fax o telegramma, entro e non oltre le ore 9,00 del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza;

b) comunicare tempestivamente il proprio recapito, completo di indirizzo, codice di avviamento postale, numero e sigla dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio, qualora, durante l'assenza dimori, per particolari motivi, in luogo diverso da quello di residenza (comma 11);

c) inoltrare all'ufficio di appartenenza, entro il termine massimo dei due giorni successivi all'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione, il certificato medico di giustificazione dell'assenza medesima e la formale domanda di regolarizzazione (comma 9);

d) essere reperibile, pure in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, presso il domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 (comma 12);

e) comunicare preventivamente all'amministrazione l'allontanamento dal proprio domicilio durante le fasce orarie, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento della comunicazione preventiva. L'allontanamento durante le fasce di reperibilità è comunque consentito solo "per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi", da provare attraverso idonea documentazione (comma 14).

Si fa presente che, anche in caso di anticipazione via fax di documentazione sanitaria, permane l'obbligo di presentazione della certificazione originale.

Adempimenti istruttori dell'amministrazione:

I Responsabili delle varie strutture, ricevuta notizia dello stato di malattia di un dipendente in carico alla propria Unità organizzativa, provvederanno a comunicare alla Segreteria della struttura medesima entro le ore 9,30 l'assenza ai fini della disposizione della visita fiscale, fornendo tutti gli elementi utili per un corretta effettuazione degli adempimenti del controllo medico – legale (domicilio del dipendente, eventuali comunicazioni dell'impiegato, ecc.).

La suddetta Segreteria disporrà gli ulteriori adempimenti istruttori: richiesta, a mezzo telegramma o fax, al settore medico - legale dell'Azienda U.S.L. competente per territorio, dell'effettuazione della visita fiscale; trasmissione documentazione all'organo competente all'emissione del provvedimento finale; ecc..

In proposito, alla luce, peraltro della posizione interpretativa assunta in merito dall'A.R.A.N. si precisa che l'Amministrazione è abilitata a disporre gli accertamenti sanitari – fiscali fin dal primo giorno di assenza per malattia.

Tali accertamenti dovranno, comunque essere richiesti in tutti i casi nei quali, complessivamente nel singolo mese, si determinino assenze di durata superiore a giorni 2, effettuate sia in unica che in più soluzioni

Gli uffici dovranno, nel telegramma di richiesta di visita fiscale, far presente la necessità che la visita medesima sia effettuata con la massima urgenza.

Secondo prassi consolidata, pur in mancanza di specifiche norme derogatorie, non appare necessario, salvo che la concreta fattispecie non suggerisca una diversa valutazione, disporre la visita fiscale nel caso che il certificato, prodotto dal dipendente a giustificazione delle assenze per malattia, sia stato redatto, **con indicazione di prognosi**, da una struttura sanitaria pubblica (struttura ospedaliera, specialista ASL, medico INAIL in caso di infortunio sul lavoro, Commissione Medica di verifica, ecc.).

In tal caso, infatti, il controllo pubblico sull'esistenza di uno stato di malattia, generalmente successivo a quello del medico di parte, viene di fatto esercitato preventivamente.

Conseguenze degli inadempimenti:

Il mancato rispetto degli adempimenti, con particolare riferimento all'inosservanza dei termini di comunicazione e di presentazione della documentazione da parte dei dipendenti, potrebbe vanificare la procedura di controllo fiscale sopra indicata, predisposta, in coordinazione con le competenze gestionali degli organi sanitari, al fine di evitare un possibile uso illegittimo dell'istituto delle assenze per malattia.

Codesti Uffici vorranno invitare il personale dipendente al puntuale rispetto dei propri obblighi, valutando la possibilità dell'avvio della procedura disciplinare, tramite diretti contatti con il Reparto XVI di questo Ufficio, ove ne ricorrano i presupposti.

Con riferimento alla irreperibilità domiciliare di cui ai punti d) - e), si fa osservare che, ai sensi dell'art. 5, comma 14, del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con legge 11 novembre 1983, n. 638, "qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni".

Per giustificato motivo deve intendersi una ragionevole opposizione, cioè un motivo serio ed apprezzabile che induca a compiere adempimenti non rinviabili oltre le fasce orarie, il cui onere probatorio è a carico del dipendente.

Alla luce di quanto sopra, prima di attivare presso gli organi competenti all'emissione del provvedimento finale la procedura di decurtazione economica di cui al D.L. n.463/1983 o eventualmente quella disciplinare (tenendo conto della cumulabilità delle due procedure, come

ritenuto dalla Corte di Cassazione in più occasioni), **codesti Uffici dovranno**, relativamente al proprio personale dipendente:

- **1) accertare, ai fini economici ed eventualmente disciplinari**, se sussista una motivazione tale da costringere il dipendente ad allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie, per adempimenti non altrimenti procrastinabili. La relativa procedura di decurtazione economica (ed eventualmente anche disciplinare) sarà avviata solo nel caso non venga fornito un serio ed apprezzabile motivo di allontanamento del dipendente dal proprio domicilio, secondo i criteri sopra indicati (adempimenti non rinviabili);

- **2) verificare, ai fini esclusivi di una valutazione disciplinare**, l'esistenza di una obiettiva e giustificata ragione che abbia precluso al dipendente la possibilità di fornire comunicazioni preventive in ordine all'allontanamento dal domicilio.

CASI PARTICOLARI DI ASSENZE PER MALATTIA

Visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici.

Secondo le indicazioni rese dall'ARAN in vari pareri, peraltro supportati da orientamento dottrinale e giurisprudenziale, le assenze per accertamenti clinici preventivi, diagnostici, visite mediche, prestazioni specialistiche, possono essere giustificate, **a richiesta del personale**, a titolo di:

- permessi a recupero di cui all'art. 20 del CCNL del 16.5.1995;
- assenza per malattia, purchè sia dimostrata dal dipendente interessato l'impossibilità di effettuare la prestazione sanitaria al di fuori dell'orario di lavoro: il che può avvenire in considerazione delle caratteristiche degli accertamenti o degli esami clinici o del particolare contesto organizzativo del luogo ove devono essere svolti (es.: a) oggettiva mancanza delle necessarie prestazioni mediche fuori dell'orario di lavoro; b) eccessiva dilatazione dei tempi di effettuazione delle prestazione medesime, a causa degli impegni già assunti dalle strutture sanitarie competenti).

Le assenze derivanti dagli accertamenti di cui sopra, per essere giustificate a titolo di malattia, devono essere comprovate dal dipendente attraverso l'esibizione di idonea documentazione, rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione.

Tale documentazione deve essere comprensiva:

1) dell'indicazione del **giorno e dell'orario di avvenuta effettuazione** della prestazione sanitaria;

2) del riferimento agli altri orari giornalieri nei quali sarebbe stato possibile effettuare presso la medesima struttura l'adempimento medico.

Nel caso in cui dalla documentazione risulti la possibilità di effettuare la prestazione in orario diverso da quello di lavoro, la documentazione della struttura sanitaria di cui sopra dovrà essere accompagnata da una certificazione medica che comprovi l'indifferibilità degli adempimenti sanitari.

La giornata dell'accertamento sanitario o dell'esame clinico dovrà essere considerata interamente a titolo di malattia, anche, nel caso in cui gli esami medesimi siano stati svolti in orario solo parzialmente coincidente con quello di lavoro del dipendente, in quanto non è possibile frazionare ad ore le assenze per malattia.

Le assenze relative alle prestazioni di cui sopra - secondo orientamento dottrinale e giurisprudenziale sui quali sono stati resi i vari pareri ARAN in materia - possono essere giustificate a titolo di malattia in quanto presuppongono uno stato patologico in atto o il ragionevole timore dell'insorgenza dello stesso.

Pertanto, ove gli accertamenti sanitari in questione vengano svolti per altri fini, quali l'espletamento di pratiche burocratiche (es. certificato di idoneità per il rilascio di patente di guida o di porto d'armi), le assenze relative non possono essere giustificate a titolo di assenza per malattia.

Malattia insorta durante l'orario d'ufficio (art. 21, comma 7 quinquies,)

Nel caso che la malattia, insorgendo durante l'orario di lavoro del dipendente, comporti per il dipendente medesimo l'uscita anticipata dall'ufficio, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa.

In tale ipotesi il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente.

Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

Gravi patologie comportanti l'effettuazione di terapie salvavita (art. 21, comma 7 bis)

La favorevole normativa, recata dall'art. 21, comma 7 bis, del CCNL del 16.5.1995, prevede che "in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita.....sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital

ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a)" dell'art.21.

L'applicazione della norma di favore presuppone in sostanza due requisiti: l'esistenza di una patologia, la cui gravità sia certificata da una pubblica struttura e la correlazione della grave infermità con l'effettuazione di terapie salvavita, che, per gli effetti invalidanti, rendono impossibile la prestazione lavorativa.

Pertanto, il personale interessato per fruire del beneficio dovrà produrre idonea certificazione sanitaria da cui risulti:

- la diagnosi della patologia e il riferimento alla gravità;
- la necessaria effettuazione di terapie salvavita, con indicazione del protocollo sanitario relativo (es. in caso di chemioterapia il ciclo terapeutico completo, indicazioni sulle modalità di svolgimento delle cure chemioterapiche, con particolare attenzione all'inizio e fine delle stesse e quant'altro ritenuto utile dalla struttura sanitaria pubblica);
- l'indicazione che le assenze intervenute sono state causate dagli effetti invalidanti delle cure medesime.

Da ultimo è opportuno osservare che il predetto comma 7 lett. a), cui rinvia il comma 7 bis - pur prevedendo la corresponsione dell'intera retribuzione fissa – dispone l'esclusione di ogni compenso accessorio, salvo il caso di periodi di assenza: 1) per malattie pari o superiori a quindici giorni lavorativi, 2) per ricovero ospedaliero e per successiva convalescenza post ricovero.

infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio o derivanti da infortunio sul lavoro (art.22 del CCNL del 16.5.1995)

In caso di patologie riconosciute dipendenti da causa di servizio con formale provvedimento dell'Amministrazione o riconosciute come infortunio sul lavoro dall'INAIL operano le disposizioni recate dall'art. 22 del CCNL del 16.5.1995, norma che prevede, per entrambe le tipologie di assenza, la corresponsione dell'intero trattamento economico, comprensivo delle indennità accessorie, indipendentemente dalla durata delle assenze medesime.

Devesi tuttavia rilevare che la norma medesima prevede per le predette tipologie di assenza un differente trattamento giuridico, disponendo una diversa incidenza dei periodi di assenza

sulla determinazione del limite massimo di assenze per malattia consentito ai fini della conservazione del posto di lavoro (18 mesi retribuiti + 18 mesi non retribuiti) dall'art. 21 del CCNL sottoscritto il 16.5.1995.

assenze per causa di servizio

Le assenze per causa di servizio, pur non incidendo economicamente, devono essere incluse nel cumulo delle assenze per malattia previste dai commi 1 e 2 dell'art. 21 del CCNL sottoscritto il 16.5.995.

Ciò comporta, a titolo di esempio, che ove il 19° mese di assenza per malattia sia conseguenza di infermità dipendente da causa di servizio, pur sussistendo il diritto all'intera retribuzione, potrebbe essere risolto il rapporto di lavoro, secondo la procedura prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 21 del CCNL, ove vi siano tutte le altre condizioni previste dalla normativa e fatte salve le condizioni previste dall'art. 3 del CCNL integrativo del 16.5.2001.

Le assenze dovute a riconoscimento di infermità da causa di servizio dovranno essere comprovate da certificazione sanitaria, la quale, unitamente alla prognosi, riporti la medesima diagnosi espressa nel provvedimento di riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio.

Nel caso che il certificato medico giustificativo indichi l'infermità con una terminologia diversa da quella indicata nel provvedimento di riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio, il medico dovrà attestare senza ombra di dubbio che la patologia diagnosticata nel certificato stesso corrisponde a quella dipendente da causa di servizio.

Ulteriori, diverse affezioni, giustificative di assenze, pur se dal sanitario di parte ritenute collegate o aggravamento di quelle riconosciute dipendenti da causa di servizio, non potranno essere prese in considerazione ai fini dei benefici previsti dall'art.22 del CCNL, in quanto tali giudizi, che non rientrano nella competenza del medico di parte, sono, dalle norme di settore, riservati a specifici organi (attualmente Comitato di Verifica delle cause di servizio).

Assenze per infortunio sul lavoro

L'art. 22 del CCNL sottoscritto il 16.5.1995 dispone che "in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica".

Ciò comporta che le assenze per infortunio sul lavoro non sono soggette ad un limite massimo e non devono essere cumulate con quelle per malattia previste dai commi 1 e 2 dell'art.21 del CCNL sottoscritto il 16.5.1995.

Pertanto, le assenze per infortunio sul lavoro, anche nel caso siano numericamente consistenti, non possono determinare l'avvio della procedura di risoluzione del rapporto di lavoro prevista dal predetto art. 21 del CCNL.

Una eventuale risoluzione del rapporto di lavoro potrebbe essere avviata solo nel caso che la procedura infortunistica presso l'INAIL o quella pensionistica per inabilità fisica - prevista dalla legge n.335/95 o dalla normativa concernente la materia delle cause di servizio - si concludano con l'emissione di un giudizio di inabilità assoluta al lavoro, al quale collegare gli specifici benefici (rendite permanenti, effetti pensionistici, ecc).

Le assenze connesse ad infortuni sul lavoro (comprendendo in tale categoria anche gli infortuni "in itinere ") dovranno essere comprovate dai dipendenti interessati attraverso la produzione di certificazione INAIL da cui risulti l'avvenuto riconoscimento di infortunio sul lavoro nonché l'inizio e la conclusione dell'infortunio medesimo.

Tale onere risulta necessariamente a carico del dipendente in quanto l'Istituto Infortunistico contatta esclusivamente il dipendente infortunato sia in ordine agli eventuali adempimenti sanitari che alla trasmissione degli atti relativi all'incidente, senza fornire elementi utili all'amministrazione per quanto concerne gli sviluppi della pratica infortunistica avviata su denuncia dell'amministrazione medesima (salvo eventuali rimborsi per rendite concesse).

Identica documentazione in ordine alla natura, all'inizio e alla fine delle assenze infortunistiche, dovrà essere prodotta qualora il riacutizzarsi delle infermità derivanti da infortunio sul lavoro comporti futuri periodi di astensione dall'attività lavorativa e il personale interessato intenda fruire dei benefici relativi.

A titolo di esempio, una assenza continuativa di 50 giorni – di cui i primi 30, giustificati da documentazione infortunistica INAIL e i successivi 20, suffragati da diversa certificazione sanitaria – potrà essere giustificata, a titolo infortunistico, con i benefici di cui all'art. 22 del CCNL, solo per i primi 30 giorni (gli ultimi 20 giorni di assenza faranno parte dei periodi di malattia di cui all'art.21 del CCNL) .

Nel caso la documentazione sanitaria, prodotta dal personale interessato, non corrisponda ai criteri sopra indicati in ordine alle tipologie di assenza di cui all'art. 22 predetto, le assenze relative devono essere imputate ad altro titolo (malattia di cui all'art. 21, ecc.).

Assenze per infortunio derivante da responsabilità di terzi (art. 21, comma 15, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995)

L'art. 21, comma 15, del CCNL del 16.5.1005 stabilisce il diritto alla ripetibilità degli emolumenti corrisposti dall'Amministrazione ai propri dipendenti assenti per infortunio non sul lavoro, imputabile a fatto del terzo. Siffatto diritto trova il suo fondamento nell'art. 2043 c.c.

Conseguentemente, a fronte di tali eventi, si rendono necessari i sottoelencati adempimenti:

a) l'impiegato dà comunicazione all'ufficio d'appartenenza, oltre che dell'infortunio e delle sue modalità, anche di tutti gli elementi utili per la precisa individuazione del terzo danneggiante e di società presso le quali eventualmente il medesimo è assicurato per lo specifico rischio;

b) l'Amministrazione, a sua volta diffida il dipendente dal rilascio al dante causa di quietanza liberatoria dei danni subiti dall'Amministrazione medesima, facendo presente che qualsiasi atto transattivo rilasciato dall'interessato alla controparte deve contenere la clausola di salvezza dei diritti dell'Amministrazione al recupero delle retribuzioni, comprensive degli oneri riflessi, corrisposte al dipendente durante il periodo di assenza;

c) acquisiti i dati di cui al precedente punto b) l'Amministrazione dovrà procedere con ogni sollecitudine a diffidare l'autore del danno (o gli autori) al pagamento di quanto erogato a favore del dipendente, sulla base di quanto dispone l'art. 2043 del codice civile (in sostanza il trattamento economico corrisposto durante l'assenza causata dall'infortunio, da far quantificare al competente ufficio pagatore).

Tale diffida, con la quantificazione, ove possibile, dell'ammontare della somma di cui si richiede il rimborso, va rivolta, ad ogni singolo responsabile, corresponsabile o coobbligato solidale, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Ove nella diffida, le somme erogate non siano ancora esattamente quantificabili, ne va fatta opportuna riserva.

Va anche specificato che, nel caso di lesioni derivanti da circolazione di veicolo, la diffida al pagamento, nelle forme sopra specificate, va rivolta, oltre che al guidatore e al proprietario del veicolo, anche all'assicuratore e che il termine per il pagamento, concesso a quest'ultimo dalla legge (art.22 legge 24.12.1969, n.990) è fissato in giorni sessanta. Analogo termine può fissarsi anche per fattispecie diverse dall'infortunio automobilistico.

In tutti i casi poi di mancato rimborso in via bonaria, dovrà essere investita tempestivamente l'Avvocatura dello Stato competente territorialmente, trasmettendo i necessari documenti per l'azione in sede giudiziaria. Si evidenzia, altresì, che, per i fatti illeciti, in genere, il diritto al risarcimento si prescrive in cinque anni dal giorno in cui il fatto si è verificato; mentre per

il danno derivante dalla circolazione dei veicoli il termine prescrizione si riduce a due anni (art. 2947, 1° e 2° comma, c.c.).

Ai fini del pagamento sarà precisato nella diffida che esso non deve essere effettuato con assegni, vaglia o moduli intestati all'Ufficio ma mediante versamenti in conto entrate eventuali e diverse di questo Ministero (capo VII capitolo 2319) da effettuarsi presso le sezioni delle competenti Tesorerie Provinciali dello Stato.

La quietanza del versamento dovrà essere trasmessa in originale all'Ufficio che ha operato la diffida, a conferma dell'avvenuto pagamento.

Per evitare eventuali danni erariali sarà necessario monitorare costantemente l'andamento dei predetti recuperi.

Da ultimo, in considerazioni dei possibili cambiamenti strutturali previsti dalla recente legge finanziaria, è opportuno precisare che le modalità di versamento sopra indicate potrebbero subire delle variazioni, al momento, non prevedibili, di cui si fa riserva di notiziare non appena possibile.

Gli adempimenti sopra descritti saranno effettuati:

- dal Reparto XIII dell'Ufficio Amministrazione Risorse relativamente al personale dipendente degli Uffici Centrali del Dipartimento per le Politiche Fiscali;
- dalle Commissioni Tributarie in indirizzo, ciascuna per il personale rispettivamente amministrato;
- dagli altri Uffici in indirizzo, ciascuno per il personale rispettivamente amministrato.

Adempimenti relativi all'utilizzo, parziale o totale, del periodo retribuito di 18 mesi di malattia di cui all'art. 21, comma 1, nonché alla fruizione, parziale o totale, dell'ulteriore periodo non retribuito di 18 mesi di cui all'art. 21, comma 2 (art. 21, commi 1,2,3,4, 7, del CCNL del 16.5.1995)

L'art. 21, comma 1, del CCNL del 16.5.1995 dispone per il dipendente la possibilità di fruire di 18 mesi di assenze retribuite per malattia nel triennio di riferimento.

Il successivo comma 7 dispone:

1) l'esclusione della retribuzione accessoria, con eccezione dei periodi relativi ad assenze continuative di almeno 15 giorni, delle assenze per ricovero ospedaliero (al quale va equiparato il day-hospital) e dei successivi giorni di convalescenza post ricovero;

2) l'intera retribuzione fissa mensile per i primi nove mesi di assenza dal servizio, la riduzione al 90% della retribuzione per i successivi tre mesi di assenza e la riduzione al 50% della retribuzione per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto dall'art. 21, comma 1.

Per quanto concerne le ritenute economiche di cui al punto 1), le relative comunicazioni, con indicazione dei periodi, andranno effettuate direttamente agli uffici pagatori.

Per quanto concerne il punto 2), per i periodi di assenza a stipendio intero non risulta necessario emettere alcun provvedimento. Per i periodi di assenza successivi al 9° mese le trattenute economiche saranno operate attraverso l'emissione di specifico provvedimento da sottoporre al visto del competente organo di controllo.

Il provvedimento medesimo dovrà poi essere trasmesso, in originale, al Reparto XIII dell'U.A.R. per la relativa annotazione sullo stato matricolare del dipendente interessato.

Qualora il dipendente, a causa delle lunghe assenze, abbia raggiunto o stia per completare il primo periodo di 18 mesi di assenze per malattia retribuite nel triennio (comma 1 dell'art. 21), sarà opportuno, anche se non espressamente previsto dalla norma pattizia, dare comunicazione al dipendente interessato della scadenza medesima.

Nella comunicazione dovrà essere fatto presente al dipendente interessato che il superamento dei primi 18 mesi di assenze per malattia potrebbe comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che il dipendente scelga di fruire degli ulteriori 18 mesi di assenze per malattia non retribuite di cui al comma 2 del medesimo art. 21.

Proprio a tal fine il dipendente deve essere invitato a produrre la specifica istanza di fruizione del periodo non retribuito indicata nel medesimo comma 2.

Ciò comporterà l'avvio della procedura di cui al comma 3 che prevede l'effettuazione di una visita medico-collegiale presso il competente organo sanitario (attualmente Commissione Medica di Verifica) al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Tale procedura, per gli adempimenti connessi (visite specialistiche, ecc.) nonché per i concreti impegni dell'organo sanitario, potrebbe comportare tempi lunghi.

Durante le assenze intervenute nel frattempo il dipendente dovrà produrre giustificativa certificazione medica di parte, salvo che il medico di fiducia non ritenga il dipendente medesimo in grado di prestare l'attività lavorativa.

Ciò potrebbe comportare un rientro in servizio del dipendente prima della conclusione degli accertamenti di cui al comma 3 dell'art. 21.

In tal caso, la visita medico collegiale presso la Commissione medica di verifica andrà effettuata ugualmente.

L'eventuale giudizio di inidoneità permanente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro da parte del predetto organo medico o l'eventuale superamento dell'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuito di cui al comma 2 dell'art. 21 comporterà l'avvio della procedura di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al comma 4, in ordine alla quale dovrà essere interessato il competente Reparto XV di questo Ufficio.

PERMESSI RETRIBUITI

*(Art. 18 del CCNL del 16.5.1995, così come modificato dalla successiva Contrattazione Collettiva;
art. 4, comma 1, della legge n.53/2000)*

permessi per esami e per lutto

(art. 18, comma 1, CCNL del 16.6.1995)

L'art. 18, comma 1, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, dispone che a domanda del dipendente possono essere concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, giorni 8 all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni 3 per evento.

Un particolare cenno si rende necessario per quanto concerne i permessi per lutto.

Alla disciplina generale indicata nella seconda alinea del comma predetto rinvia l'art. 9, 2° comma, del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001, per quanto concerne " i casi di decessoprevisti nel citato art. 4 della legge n.53/2000 ".

Il predetto art. 4, comma 1, della legge n. 8 marzo 2000, n. 53 e la relativa disciplina regolamentare recata dal Decreto Interministeriale di attuazione n. 278 del 21.7.2000 dispongono, per i casi di decesso ivi citati: la concessione di complessivi tre giorni di permesso retribuito all'anno; l'utilizzo delle agevolazioni entro una settimana dal decesso; l'esclusione della fruizione nei giorni festivi e non lavorativi; il rinvio alle disposizioni della Contrattazione Collettiva di settore, ove più favorevoli.

Dal combinato disposto della suddetta normativa, si evince che, nelle modalità di fruizione appena riferite, ai lavoratori interessati, su domanda, possono essere concessi tre giorni all'anno di permesso retribuito per ognuno dei decessi relativi ai seguenti soggetti: coniuge, anche legalmente separato, parenti entro il 2° grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio), affini entro il 1° grado (suoceri, nuore, generi), convivente stabile, individuato quest'ultimo, ai sensi dell'art. 1, 1° comma, del D.I. n.278/2000, nel "soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo".

Ai sensi dell'art. 23, comma 11, del CCNL Integrativo sottoscritto il 16.5.2001, in caso di regime lavorativo di part-time verticale, i tre giorni di permesso non sono soggetti a riproporzionamento, ma "spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera".

Il suddetto principio è ripreso con maggior chiarezza in alcuni pareri ARAN relativi all'utilizzo di congedi parentali, pure non soggetti a riproporzionamento, da parte di personale in part-time verticale.

Secondo l'Agenzia Negoziale devono essere inclusi tutti i giorni di calendario ricadenti nel periodo richiesto, il quale "verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo" (nel caso di permessi per lutto devono comunque essere esclusi dal conteggio dei permessi sia il sabato, ove non previsto come orario di servizio, che la domenica o altri giorni festivi, per le disposizioni di cui al D.I. n.278/2000).

Si portano a titolo di esemplificazione i seguenti casi, concernenti decesso avvenuto il lunedì pomeriggio e richiesta di fruizione di tutti e tre i permessi:

- in caso di prestazione lavorativa svolta il mercoledì – giovedì – venerdì, il personale, nei medesimi giorni, potrà fruire di tutti e 3 i permessi, per l'avvenuta coincidenza dei benefici richiesti con l'intero periodo lavorativo;

- in caso di prestazione lavorativa svolta il mercoledì – venerdì, il personale, nei medesimi giorni, potrà fruire dei benefici, ma risultando incluso nel conteggio anche il giovedì, giorno non lavorativo per l'impiegato. Pertanto i permessi spettanti saranno di fatto 2, per una coincidenza solo parziale dei benefici richiesti con la prestazione lavorativa del dipendente;

- in caso di prestazione lavorativa svolta in mese diverso da quello del decesso, al dipendente non spetterà alcun beneficio, per mancata, totale, coincidenza tra i benefici, fruibili solo entro una settimana dall'evento luttuoso, e il periodo lavorativo.

Il personale interessato alla concessione dei permessi in questione, indipendentemente dall'utilizzo totale o meno delle agevolazioni, dovrà produrre idonea documentazione da cui risulti

la data del decesso e le generalità del trapassato, il rapporto con il soggetto deceduto e, in caso di convivenza stabile, certificazione da cui risulti l'appartenenza alla famiglia anagrafica.

permessi per particolari motivi familiari o personali

(art. 18, comma 2, del CCNL del 16.5.1995, così come sostituito ed integrato dalla successiva contrattazione collettiva)

L'originario testo di cui all'art.18, comma 2, del CCNL del 16.5.1995 è stato sostituito dall'art. 9, comma 3, del CCNL integrativo del 16.5.2001 ed integrato dalle disposizioni recate dall'art. 18, comma 5, del CCNL del 12.6.2003.

Dal combinato disposto di cui si sopra si evince che :

“a domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere inoltre concessi nell'anno, tre giorni di permesso retribuito.

Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato.

Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili.

Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle autorità competenti”.

L'allegato A, punto 3, del CCNL integrativo del 22.10.1997 dispone che i “i tre giorni di permesso di cui al comma 2 possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio, in particolare possono riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici”.

Tenuto conto che le assenze di cui trattasi sono frazionabili ad ore, i permessi potranno essere concessi in modalità giornaliera unicamente nel caso, da documentare debitamente, in cui le esigenze per le quali il dipendente deve allontanarsi dal servizio siano fortemente riduttive della prestazione lavorativa giornaliera.

Pertanto, nel caso gli accertamenti sanitari e le visite mediche specialistiche siano la ragione per la quale vengono richiesti i permessi giornalieri di cui al comma 2, secondo prassi amministrativa già in vigore in regime di testo unico, il permesso giornaliero verrà accordato solo in presenza di accertamenti, effettuati durante l'orario di lavoro, che presentino particolari complessità

e durata, tali comunque da non consentire una proficua utilizzazione del dipendente medesimo nel restante arco della giornata, tenendo anche conto dei tempi di percorrenza.

È evidente che le condizioni di cui sopra dovranno essere documentate con apposita dichiarazione della struttura sanitaria che ha effettuato l'accertamento, contenente ogni indicazione utile alle valutazioni di cui sopra (data, ora, ecc.).

Nel caso la documentazione prodotta non contenga gli elementi sopra indicati, il permesso non potrà essere concesso a giornata e l'assenza giornaliera dovrà essere giustificata ad altro titolo.

Oltre alle fattispecie espressamente indicate dall'art. 18, comma 2, così come modificato e integrato dai vari CCNL, i permessi possono essere concessi per altre circostanze meritevoli di considerazione, **sempre da documentare debitamente**, la cui valutazione è opportuno fare di volta in volta, **tenendo sempre conto della possibilità o meno di provvedere alle specifiche esigenze in orari diversi da quelli lavorativi** (a titolo esemplificativo: traslochi, ristrutturazione abitazione, assistenza familiari, ecc.).

Sempre a titolo esemplificativo, lavori di ristrutturazione dell'abitazione derivanti da urgenza, a causa dei probabili danni a carico del dipendente, senz'altro rientrano nelle ipotesi di cui al comma 2. Ovviamente la situazione di urgenza dovrà essere supportata da documentazione che per essere idonea non può consistere in una semplice dichiarazione del dipendente, non riscontrabile da parte dell'amministrazione (al contrario, potrà essere considerata valida la documentazione rilasciata dal tecnico che ha eseguito i lavori).

Qualora manchi l'urgenza o comunque non vi sia carattere di indifferibilità, non può ritenersi sussistente il diritto alla fruizione dei permessi in questione (es. una normale attività di tinteggiatura dell'appartamento che può essere effettuata in orari e giornate non coincidenti con l'orario di lavoro, senza alcuna conseguenza per il dipendente).

Tali precisazioni sono state rese necessarie in considerazione del tenore dei quesiti posti allo scrivente dai vari uffici che fanno rilevare da parte di alcuni dipendenti una errata interpretazione normativa, secondo la quale i permessi di cui all'art. 18, comma 2, sarebbero considerati come "una sorta di ferie aggiunte a quelle ordinarie".

È altresì opportuno riferire che sebbene la Contrattazione Collettiva non faccia riferimento espresso alla gravità delle motivazioni, i "particolari motivi" di cui al comma 2 devono pur essere tali da giustificare secondo un prudente apprezzamento la corresponsione della retribuzione in assenza di prestazione lavorativa.

Inoltre, tenuto conto che i benefici in questione possono essere negati per esigenze di servizio, la richiesta di fruizione del dipendente dovrà essere sufficientemente motivata e giustificata onde permettere una agevole comparazione degli interessi contrapposti dell'amministrazione e del richiedente ai fini della concessione del permesso.

Tale assunto viene confermato dalle disposizioni recate nel comma 2, il quale riporta come motivazione di assenza particolarmente significativa eventi naturali eccezionali, testimonianze in tribunale, situazioni nelle quali è di tutta evidenza che, per la gravità della circostanza, il dipendente è impossibilitato a fornire prestazioni lavorative.

Alla luce di quanto sopra, tenendo conto della notevole casistica di "particolari motivazioni" che possono giustificare una assenza, si raccomanda al personale la massima accortezza nell'utilizzo dei permessi medesimi.

I permessi in questione sono sottoposti a riduzione:

- in proporzione alle giornate di lavoro effettivamente prestato, se utilizzati a giorni, in caso di regime lavorativo di part-time verticale;

- in proporzione alla percentuale lavorativa, se utilizzati ad ore, in tutti i casi di regime lavorativo a part-time.

I permessi vengono concessi dal responsabile dell'unità organizzativa presso la quale è assegnato il dipendente richiedente, il quale, oltre alla relativa istanza, dovrà produrre idonea certificazione dei motivi personali o familiari.

I permessi possono essere documentati attraverso la specifica certificazione rilasciata dai soggetti competenti (amministrazioni, enti, ecc.) oppure con attestazioni rese dai dipendenti interessati, sostitutive della certificazione medesima oppure relative a stati, qualità personali, fatti propri o di terzi di cui si abbia diretta conoscenza ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 28.12.2000.

Le attestazioni rese ai sensi di detti artt. 46 e 47 sono limitate alle ipotesi in cui ineriscano a stati, qualità personali e fatti risultanti da documentazione emanata da una Amministrazione pubblica.

Invece, qualora tali circostanze siano desumibili dalla documentazione emessa da soggetti privati (ad esempio, fatture di società o ditte, di categorie professionali – es. architetti, avvocati, ecc. -) non potrà trovare applicazione l'istituto previsto dal citato art. 47 e, quindi, il permesso retribuito ex art. 18, comma 2, del C.C.N.L. del 2005 e successive modifiche, potrà essere regolarizzato solo qualora il dipendente fornisca direttamente all'Amministrazione la

documentazione comprovante la motivazione a supporto della richiesta dello stesso permesso (es. fattura del meccanico per riparazione auto, ecc.).

Le attestazioni ex artt. 46 e 46 del DPR 445/2000 possono essere inviate anche via fax e se non sottoscritte davanti al funzionario incaricato della trattazione devono essere accompagnate da copia del documento di identità, ai sensi dell'art. 38 del medesimo DPR n.445/2000.

Le certificazioni di cui sopra dovranno recare la dichiarazione di consapevolezza delle responsabilità amministrative e penali di cui all'art. 76 del medesimo D.P.R. n. 445/2000

In tali attestazioni dovrà comunque essere indicata l'amministrazione competente al rilascio delle informazioni fornite nelle attestazioni medesime nonché gli "elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni e dei dati necessari", onde permettere l'attività di controllo della veridicità delle informazioni rese di cui all'art. 71 del predetto DPR n. 445/2000. In mancanza di tali precise indicazioni non potranno essere accolte le attestazioni probatorie.

Ai sensi dell'art. 49 del citato DPR n. 445/2000, le attestazioni di cui sopra non potranno sostituire documenti medici, sanitari o veterinari. Pertanto le assenze connesse ad esami specialistici, visite mediche, accertamenti clinici dovranno necessariamente essere giustificate tramite la documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

Qualora il dipendente chieda i permessi di cui al comma 2, adducendo come particolari motivi fatti e circostanze non verificabili da parte della pubblica amministrazione, l'eventuale dichiarazione prodotta, non rispondendo ai criteri previsti dalla legge in materia di autocertificazione, non può essere ritenuta sufficiente per la concessione dei permessi.

In tal caso, la dichiarazione, che dovrà comunque essere ben circostanziata, con indicazione di elementi e riferimenti specifici che consentano all'amministrazione una valutazione quanto mai ponderata, dovrà essere accompagnata da altra documentazione, la cui idoneità va valutata in relazione alle specifiche circostanze.

Ad. esempio, ove l'assenza sia causata da auto in panne, è opportuno che il dipendente nella dichiarazione relativa alla sosta forzata, riporti l'orario, il luogo della sosta forzata, il percorso seguito (che devono essere compatibili con il percorso casa-ufficio) e, nel, contempo comprovi i fatti dichiarati attraverso una eventuale fattura del meccanico, una eventuale dichiarazione testimoniale o altra documentazione ritenuta opportuna.

permessi retribuiti per grave infermità

(art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n.53; Regolamento di attuazione recato dal Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n.278 ;art. 9, comma 1, del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

“I dipendenti hanno diritto ai permessi previsti dall’art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000” (art. 9, comma 1, CCNL integrativo del 16.5.2001.

Ai sensi del predetto art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n.53, “la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell’attività lavorativa”.

Il combinato disposto recato dal predetto art. 4, comma 1, della legge n. 8 marzo 2000, n. 53 e dalla relativa disciplina regolamentare di cui al Decreto Interministeriale di attuazione n. 278 del 21.7.2000 (complesso normativo già esaminato per quanto attiene i permessi per lutto) prevede per l’assistenza relativa ad uno dei soggetti sopra citati, affetti da grave infermità: la concessione di complessivi tre giorni di permesso retribuito all’anno; l’utilizzo delle agevolazioni entro una settimana dall’accertamento dell’insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere ai conseguenti specifici interventi terapeutici; l’esclusione della fruizione nei giorni festivi e non lavorativi; il cumulo dei permessi medesimi con quelli previsti per assistenza alle persone gravemente handicappate dall’art. 33 della legge n.104/92; il rinvio alle disposizioni della Contrattazione Collettiva di settore, ove più favorevoli.

Ai sensi dell’art. 3 del citato D.I n.278/2000 i lavoratori fruitori dei permessi per grave infermità relativa ad uno dei soggetti sopra indicati ”devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero ospedaliero o intervento chirurgico”.

I tre giorni l’anno sono relativi ai lavoratori e non ai soggetti malati da assistere. Pertanto, se nel corso dello stesso anno il dipendente dovrà assistere due o più familiari affetti da grave infermità, il dipendente medesimo avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso retribuito.

I permessi non sono soggetti a riproporzionamento in caso di part-time verticale e comportano le medesime modalità di calcolo e di utilizzo sopra riferite ai permessi per lutto.

Tali particolari permessi non devono essere confusi con i tre giorni retribuiti previsti dall'art.18, comma 2, del CCNL, come, invece, sembra evincersi dall'esame delle numerose richieste avanzate dal personale interessato all'amministrazione.

I permessi in questione, il cui utilizzo non può essere negato neanche per motivi di servizio, non sono relativi ad una qualsiasi infermità ed ai relativi interventi terapeutici, chirurgici o quant'altro, dei soggetti da assistere (fattispecie per la quale è possibile utilizzare i permessi di cui all'art.18, comma 2, del CCNL) ma, si riferiscono, esclusivamente, a patologie "riconosciute come gravi".

Al riguardo, è necessario osservare che lo status di "grave infermità", di cui non viene offerta una definizione medico legale dalla norma di riferimento - presuppone un giudizio medico sottratto alla competenza dell'amministrazione.

Pertanto, ogni certificazione sanitaria relativa dovrà riferire espressamente:

- che si tratta di "grave infermità";
- oppure dovrà fornire elementi tali da poter ricondurre in maniera non equivoca la malattia, da cui è affetto il soggetto da assistere, ad una delle patologie riconosciute gravi, in modo più o meno espresso, da specifiche norme di settore (es. si dovranno con chiarezza evidenziare gli elementi caratterizzanti l'infermità e i relativi effetti invalidanti, temporanei, definitivi, cronici, congeniti, ecc.)

Infatti, si tratta generalmente di patologie di carattere eccezionalmente invalidante, tale da comportare limitazioni consistenti dell'autonomia personale, notevoli menomazioni fisiche, addirittura il pericolo di vita dei soggetti ammalati.

Si menzionano a titolo di esempio: le patologie, alle quali sono connessi i benefici recati dai commi 7 bis e 7 ter dell'art.21 del CCNL; le patologie previste dall'art. 2, comma 1, lettera d), del decreto interministeriale n. 278 del 21.7.2000; le patologie comportanti grave handicap ai sensi del comma 3, art.3, della legge n.104/92, ecc.

Pertanto i permessi in questione potranno essere concessi unicamente se corredati da certificazione sanitaria, predisposta nel modo sopra indicato, dalla quale possa evincersi la grave infermità del soggetto da assistere, giacchè tale status è condizione inderogabile per la concessione del permesso medesimo.

permessi per matrimonio

(art.18, comma 3, del CCNL del 16.5.1995, così come sostituito dall'art. 9, comma 3, lettera b), del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

“Il dipendente ha, altresì, diritto, previa idonea certificazione, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento”.

Secondo la nota n. 2769 del 5.4.2005 dell'ARAN, che si evince dal foglio circolare n. 2779 in data 3.6.2007 dell'Agenzia delle Dogane, la fruizione del permesso deve avere inizio entro il 30° giorno dalle nozze, termine ultimo da cui far decorrere il periodo di congedo di 15 giorni (quindi il periodo di congedo non può andare oltre il 45° giorno dall'evento).

In tale periodo, non frazionabile, devono, per il principio di continuità, essere inclusi anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

I permessi in questione, ai sensi dell'art. 23, comma 11, del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001, in caso di part time verticale, non sono riproporzionabili e “spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi”.

Per quanto riguarda la determinazione dei periodi di fruizione, in caso di part time verticale, si rimanda a quanto sopra riferito in materia di permessi per lutto, evidenziando che, nel caso di matrimonio, nel periodo medesimo vanno ricompresi anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno del periodo medesimo (in quanto non vi sono norme che escludano tali giornate come nel caso dei permessi per lutto).

Da ultimo, si fa presente che, sulla base di orientamento giurisprudenziale, l'ARAN ha espresso il convincimento che:

“in caso di sdoppiamento temporale tra celebrazione religiosa e civile, non vi è duplicazione del congedo, che, invece, può essere goduto una sola volta (Pret. Milano 4.8.1986)”;

“il diritto al congedo non sorge quando sia celebrato solo quello religioso, senza trascrizione (Pretura Fermo 18.2.1991)”;

“il beneficio compete in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili il precedente matrimonio, il dipendente contragga un nuovo matrimonio (T.A.R. Lazio sez. I 21.3.1991 n. 382, TAR Lazio sez. I 15.1.1991, n.11)”.

Permessi per diritto allo studio

(art.13 del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

Trattasi di permessi speciali retribuiti previsti per i dipendenti - in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione - nella misura massima di 150 ore individuali per

ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Per quanto concerne l'individuazione degli aventi diritto e la gestione dei permessi medesimi si rimanda a quanto riportato con le specifiche circolari in materia, con particolare riferimento alla circolare n. 81729 del 20 dicembre 2004 e alle successive circolari annuali.

permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 18, comma 9, CCNL del 16.5.1995, così come integrato dall'art. 18, comma 6, del CCNL sottoscritto il 12.6.2003)

“Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni e sempre previa produzione d'adeguata documentazione, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i **donatori di sangue** ed i **donatori di midollo osseo**”.

Con particolare riferimento ai donatori di sangue, si fa presente che, oltre al tradizionale prelievo di sangue intero, si possono effettuare **donazioni mirate (dette aferesi)** cioè solo di alcune componenti del sangue (es. plasma).

Anche per tali specifiche donazioni la legge prevede la concessione di permessi retribuiti (art. Legge 12.7.1967, n. 584: “ i donatori di sangue e di emocomponentihanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione.....”).

Per quanto concerne le ulteriori assenze rientranti nel comma 9, si citano, a solo titolo di esempio, senza pretesa di riportare l'intera casistica possibile, quelle connesse a: **espletamento cariche elettive** (art. 79 e 80 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000); **controlli prenatali** (art. 14 del Decreto Legislativo n.151/2001); **espletamento funzione di giudice popolare** (art.2 bis D.L. 14.2.1978, n.31, convertito con legge 14.3.1978,n.74), ecc.

In particolare, il predetto art. 2 bis del D.L. n.31/1978 dispone che: “l'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive”, per le quali sono previsti sia permessi retribuiti che senza trattamento economico.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica (parere n. 247 del 15.2.1996), l'I.G.O.P. (parere n. 134212 del 27.7.1994) e l'A.R.A.N. (parere G13 del 12.1.2006), con riferimento alla normativa relativa a mandato amministrativo (legge n.816/1985, sostituita dal D.L.gvo n.267/2000), hanno evidenziato che tale parificazione comporta, per lo svolgimento delle funzioni giudiziali, il diritto al trattamento stipendiale intero.

Le assenze in questione concernono le giornate di udienza nonché tutte le altre giornate che, certificate dal Presidente del consesso giudiziario con motivazioni probanti, si rendessero necessarie.

In conclusione:

- nei permessi retribuiti di cui al comma 9 rientrano esclusivamente quelle tipologie di assenze, alle quali specifiche norme di legge, come quelle sopra riportate, attribuiscono l'intero trattamento stipendiale;

- per tutte le assenze riconducibili al comma 9 non è dovuto il trattamento accessorio legato alla effettiva prestazione di lavoro, salvo l'esistenza di specifiche norme di salvaguardia;

- ulteriori tipologie di assenze, pur meritevoli di attenzione, ove non espressamente qualificate come retribuite da norme legislative, non possono essere attribuite alla fattispecie di cui al comma 9, ma, andranno giustificate ad altro titolo, non necessariamente retribuito (ferie, art. 18, comma 2; aspettativa, ecc.).

Assenze giustificate non previste da specifiche disposizioni di legge (c.d. assenze atipiche)

Con riferimento ad altre assenze, ancorchè non disciplinate da alcuna legge o regolamento (c.d. assenze atipiche), si osserva che l'amministrazione deve giustificare le medesime in relazione all'obbligo dell'interessato di abbandonare il servizio in virtù di specifiche norme di legge o quant'altro.

Tali assenze atipiche, sempre adeguatamente documentate, ove non riconducibili ad esigenze di servizio, dovranno, come sopra accennato, essere imputate ad assenze generiche (ferie, art.18, comma 2, aspettativa, ecc), di carattere retribuito o meno.

Si citano, a titolo di esempio, non esaustivo delle casistiche possibili, le assenze per: testimonianze in cause civili o penali; audizione disciplinare; udienza presso il collegio arbitrale di disciplina; effettuazione di visite mediche per causa di servizio.

Testimonianze in cause civili o penali

Se il dipendente rende la testimonianza nell'interesse dell'amministrazione deve essere considerato in servizio. Al contrario, se la testimonianza non è svolta nell'interesse dell'amministrazione, l'assenza sarà imputata all'art.18, comma 2, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, come indicato dalla medesima norma pattizia, oppure ad altra tipologia di assenza (ferie, ecc.), nel caso in cui i permessi previsti dalla suddetta disposizione siano stati già fruiti interamente.

Audizione disciplinare

Ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. sottoscritto il 16.5.1995, l'Amministrazione, per una corretta valutazione degli illeciti contestati, è obbligata a convocare l'impiegato al fine di sentirne le ragioni difensive.

In tal caso la presenza del dipendente costituisce elemento necessario ed integrante di un procedimento, da definirsi con un provvedimento amministrativo, attestante l'esistenza o meno di responsabilità disciplinari.

In sostanza, per l'impiegato sottoposto ad esame disciplinare, l'attività difensiva costituisce un preciso dovere al quale non risulta lecito sottrarsi e, conseguentemente, la presenza nella fase di audizione dell'impiegato medesimo costituisce, senza dubbio, effettuazione di servizio svolto, in qualità di partecipante al procedimento amministrativo.

Partecipazione all'udienza presso il collegio arbitrale di disciplina.

L'attività posta in essere dal Collegio arbitrale è di natura giudiziale e non amministrativa, avendo ad oggetto l'esame della legittimità del provvedimento amministrativo con il quale sono state comminate le sanzioni disciplinari medesime.

Pertanto, l'assenza relativa alla partecipazione alla seduta di discussione del Collegio arbitrale, andrà valutata alla stregua di una qualsiasi assenza dal servizio effettuata per presenziare un procedimento giudiziario in qualità diversa da quella di rappresentante dell'Amministrazione.

Al riguardo, si fa osservare che, sia per la mancanza di specifiche norme di favore che secondo costante orientamento dottrinale dell'ARAN, gli impiegati partecipanti a procedimenti giudiziari, civili o penali, sia in qualità di ricorrenti che di testimoni, non possono essere considerati in attività di servizio e le relative assenze dal lavoro devono essere giustificate ad altro titolo (ferie, permessi retribuiti ai sensi art. 18, comma 2, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, ecc.).

Effettuazione di visite mediche per causa di servizio.

Al riguardo, si fa presente che la procedura di riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio può essere avviata su istanza di parte o d'ufficio.

Nel caso di avvio d'ufficio il dipendente chiamato a sottoporsi all'accertamento sanitario presso la commissione medica deve essere considerato in servizio.

Nel caso di iniziativa di parte, l'assenza relativa all'accertamento sanitario è riconducibile a quella prevista dall'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. sottoscritto il 16.5.1995 o ad altre tipologie scelte dal dipendente.

Tale assenza non potrebbe in ogni caso rientrare nella fattispecie prevista dal comma 9 del medesimo art. 18 il quale rinvia a specifiche disposizioni di legge non esistenti nel caso "de quo".

FERIE

(art. 16 del CCNL del 16.5.1995, così come integrato dall'art. 34, comma 2, del CCNL sottoscritto il 16.2.1999)

disciplina ferie

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, così come integrato dall'art. 34, comma 2, del CCNL sottoscritto il 16.2.1999 le ferie sono irrinunciabili e non monetizzabili.

La citata norma pattizia dispone:

1) la durata delle ferie, diversificata, oltre che in relazione ai due diversi regimi di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, su 6 o su 5 giorni, anche rispetto all'anzianità di servizio, superiore o inferiore a 3 anni per il personale assunto dopo la stipulazione del predetto contratto collettivo nazionale;

2) il rinvio della fruizione delle ferie residue al 31 dicembre, oltre che per indifferibili esigenze di servizio, anche per motivate esigenze di carattere personale.

In relazione al punto 1) si precisa che la durata delle ferie in regime di orario settimanale di lavoro articolato su 6 giorni è di 32 giorni lavorativi, mentre in regime di orario di lavoro articolato su 5 giorni è di 28 giorni lavorativi, fermo restando, in entrambi i casi, il diritto alle 4 giornate di riposo, da fruire entro l'anno solare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b), e comma 3 della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Inoltre, per i dipendenti che non hanno maturato almeno 3 anni di servizio la durata delle ferie è ridotta di 2 giorni.

Premesso quanto sopra, tenendo conto delle effettive esigenze di servizio e delle richieste avanzate dal personale, si dovrà realizzare una razionale distribuzione delle ferie, mediante "turni", nel corso dell'anno solare di riferimento.

E' consentito il frazionamento delle ferie in più periodi compatibilmente con le esigenze di servizio, garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre.

Nel far presente che di norma le ferie devono essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, si precisa che il contratto collettivo (commi 12 e 13 dell'art. 16) prevede due ipotesi di rinvio.

L'una, qualora vi siano state indifferibili esigenze di servizio che non abbiano permesso la fruizione delle ferie, consente il godimento del periodo feriale entro il **30 giugno** dell'anno successivo; l'altra, in presenza di motivate esigenze personali e compatibilmente con quelle di servizio, ammette per il dipendente la possibilità di godere le ferie residue entro il **30 aprile** dell'anno successivo a quello di spettanza.

E' ovvio che per entrambe le ipotesi il rinvio delle ferie dovrà essere opportunamente motivato.

Nel caso che le ragioni di impedimento alla fruizione siano da imputare alle "indifferibili esigenze di servizio" occorre che il dirigente responsabile della struttura, presso la quale il dipendente presta servizio, le espliciti in calce alla nota di richiesta dell'interessato dandogliene opportuna comunicazione.

Nell'altro caso prospettato, il dipendente, riferendosi alle esigenze di carattere personale, dovrà produrre istanza per iscritto al proprio dirigente entro la prima decade di dicembre onde permettere le conseguenti valutazioni in relazione alle esigenze di servizio.

Si precisa che le scadenze del 30 aprile (motivi personali) e del 30 giugno (esigenze di servizio) sono improrogabili.

I dirigenti responsabili delle singole strutture provvederanno alle opportune operazioni organizzative necessarie al fine di garantire a ciascun dipendente il godimento delle ferie rinviate alle scadenze prestabilite.

Solo nel caso che un impedimento derivante da malattia (comma 13) o da congedo di maternità o paternità non permetta al dipendente di poter godere le ferie residue entro le suindicate scadenze del 30 aprile e del 30 giugno, la relativa fruizione potrà essere posticipata oltre tali termini e comunque entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ferie, una volta autorizzate, vanno interamente fruite dall'interessato fino alla scadenza.

Si precisa che non è consentito al dipendente medesimo usufruire dell'istituto delle ferie senza la preventiva autorizzazione del dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Pertanto, **alla scadenza di un periodo di assenza** per malattia, di congedo di maternità o paternità, di congedo parentale e per malattia del figlio o di aspettativa, **il dipendente ha l'obbligo di riprendere l'attività lavorativa** non essendogli consentito, senza una preventiva autorizzazione, il ricorso alle ferie per prolungare l'assenza dal servizio.

La richiesta di ferie deve essere sempre valutata dal dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai fini dell'eventuale concessione.

E' altresì da far presente che il verificarsi di un evento luttuoso tra quelli contemplati dal 1° comma dell'art. 18 – 1° C.C.N.L. è causa di interruzione del periodo di ferie in corso di fruizione.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per esigenze di servizio, il contratto collettivo (comma 11 dell'art. 16) prevede il diritto del dipendente al rimborso delle spese, purché documentate, per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, ad una indennità di missione per la durata del viaggio stesso nonché al rimborso delle spese, purché documentate, anticipate per il periodo di ferie non goduto.

La malattia insorta durante le ferie ne interrompe il decorso solo nel caso che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o si protragga per più di 3 giorni. Resta inteso che il dipendente interessato dovrà fornire adeguata documentazione probatoria della malattia e darne tempestiva comunicazione all'ufficio di appartenenza, al fine di consentire gli accertamenti dovuti (comma 14).

Anche la malattia del bambino, fino agli otto anni di età, prevista dall'art. 3, comma 2, punto 4, della legge n. 53/2000 e dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento.

Si precisa che le ferie in corso di fruizione non possono essere interrotte con un permesso per particolari motivi familiari o personali previsti dal 2° comma dell'art. 18 del C.C.N.L./95, come sostituito dal 3° comma dell'art. 9 del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

È bene altresì precisare che se durante la fruizione di un periodo di ferie, l'ufficio viene chiuso in via straordinaria (ad. es. per effettuare una disinfestazione dei locali o quant'altro) il congedo non si interrompe.

Di norma il diritto alle ferie matura in misura proporzionale al servizio prestato. Sono equiparati al servizio prestato i permessi retribuiti previsti dalla disciplina della contrattazione collettiva, le assenze per congedo di maternità o paternità, infortunio e malattia, escluso l'ulteriore periodo di conservazione del posto, previsto dal comma 2 dell'art. 21 del C.C.N.L./95.

Le ferie non maturano, invece, nei casi di congedo parentale con assegni ridotti al 30%, di malattia del figlio senza assegni, di aspettativa per esigenze personali o di famiglia e per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età di cui all'art. 7, commi 1 e 5, del contratto integrativo del C.C.N.L./99 che ha sostituito l'art. 22 quinquies dell'accordo integrativo del C.C.N.L./95, sottoscritto il 22 ottobre 1997, di aspettativa per dottorato di ricerca (sia in forma retribuita che senza assegni), di aspettativa per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero e di altre assenze non retribuite previste e regolamentate da specifiche disposizioni di legge.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Nel part-time il calcolo delle ferie è differenziato in ragione della tipologia dell'articolazione, orizzontale o verticale: nel primo caso il numero di giorni di ferie è pari a quello del lavoratore a tempo pieno; nel secondo caso il numero di giorni, compresi quelli per le festività soppresse, è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Si precisa, al riguardo, che le ferie residue maturate in regime di tempo pieno e non godute conservano la loro dimensione temporale di giornate complete e in quanto tali devono essere godute dal dipendente, anche se la fruizione cada, per ragioni a lui non imputabili, in regime di tempo parziale.

Di norma le ferie non sono monetizzabili. La contrattazione collettiva (comma 16) prevede, però, che se all'atto della cessazione del rapporto d'impiego le ferie spettanti a tale data non siano state fruite **per documentate esigenze di servizio**, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Al pagamento sostitutivo delle ferie maturate e non godute si deve procedere, altresì, nei confronti del dipendente cessato dal servizio che non ha potuto usufruirne **per malattia protrattasi senza soluzione di continuità fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro**, in quanto, secondo il parere n. 10391 in data 18.12.1998 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la mancata fruizione delle ferie "non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà del dipendente, ma ad un evento oggettivo di carattere ostativo, come appunto la malattia protrattasi nel tempo...che non può risolversi in un danno per il dipendente".

Inoltre, **in caso di decesso del dipendente**, va corrisposto agli aventi diritto il compenso sostitutivo relativo ai giorni di ferie da lui maturati e non goduti.

Problematiche connesse con le disposizioni recate dall'art. 10 del D.Lgs 8.4.2003, n.66, così come sostituito dall'art. 1 del D.Lgs 19.7.2004, n. 213

Il D.L.vo 8 aprile 2003 n.66, così come modificato ed integrato dal D.L.vo 19 luglio 2004 n.213, nel far salvo quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile (diritto a un periodo annuale di ferie retribuito), stabilisce, che le ferie residue, per un massimo di due settimane, possano essere godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ciò consente al lavoratore la fruizione integrale delle ferie spettanti, ove per ragioni connesse alle esigenze imprenditoriali, particolarmente frequenti nel settore privato, non sia stato possibile l'intero godimento nell'anno di maturazione.

Pertanto, il rinvio in questione non costituisce per il lavoratore un diritto, ma una semplice facoltà derivante dall'eventuale mancata fruizione integrale del periodo feriale nell'anno di maturazione.

Al riguardo, si fa presente che la vigente normativa Contrattuale del Comparto Ministeri, per i rinvii ivi previsti e sopra illustrati (addirittura il 31 dicembre dell'anno successivo in caso di malattia continuata), tutela adeguatamente il diritto al godimento integrale delle ferie dei lavoratori pubblici.

Pertanto - salvo eventuali, contrarie valutazioni rese dagli organi consultivi oppure preposti alla contrattazione medesima, già interessati in ordine alla problematica in questione (Dipartimento della Funzione Pubblica; ARAN) – appare corretto, sullo specifico punto del rinvio delle ferie, continuare ad attenersi alle vigenti disposizioni contrattuali.

FESTIVITA' SOPPRESSE

Le disposizioni contrattuali (art. 16 – comma 6 del C.C.N.L. del 16.5.1995) riconoscono ai pubblici dipendenti il diritto a beneficiare di **quattro giornate di riposo** da fruire **nell'anno solare** e alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. Tali giornate di riposo assumono il carattere di “permessi” e vanno attribuite in giorni lavorativi.

Esse spettano in misura proporzionale al servizio prestato nel corso di ciascun anno solare; possono essere fruite in unica soluzione o in giorni diversi e possono cumularsi con altri periodi di congedo previsti dall'ordinamento vigente.

Tuttavia, **a differenza di quanto previsto per le ferie, le giornate di cui trattasi vanno richieste e debbono essere usufruite nel corso dell'anno solare** e solo per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi possono essere rifiutate dall'Amministrazione e, se non potute godere per tale ragione (entro l'anno), debbono essere compensate.

La mancata presentazione della domanda (entro l'anno) comporta la perdita del diritto a fruire dei quattro giorni di “permessi” ovvero del compenso forfettario sostitutivo.

Per i dipendenti in part-time verticale il numero dei giorni di festività sopresse da fruire è proporzionato alle giornate di lavoro prestate durante l'anno. Diversamente, in presenza di tipologia di tempo parziale orizzontale, il trattamento è uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno.

SANTO PATRONO

(art. 17, comma 1, CCNL del 16.5.1995; allegato A, punto 2, del CCNL integrativo del 22.10.1997).

Il contratto collettivo ricomprende tra i giorni festivi, analogamente a quanto previsto dai contratti di categoria del settore privato, anche quello del Santo Patrono della località in cui è prestata l'attività lavorativa (art. 17, comma 1, CCNL del 16.5.1995).

Ai sensi dell'allegato A, punto 2, del CCNL integrativo del 22.10.1997, "la festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 93/777 per le festività soppresse" (giornata di riposo da fruire nell'anno solare a richiesta del dipendente).

PERMESSI A RECUPERO (brevi permessi giornalieri)

(Art. 20 del CCNL del 16.5.1995)

Ai sensi dell'art. 20 del contratto collettivo del 1995 il dipendente può richiedere al dirigente preposto all'unità organizzativa di appartenenza brevi permessi giornalieri, nei limiti della metà dell'orario giornaliero e comunque per non più di 36 ore annue.

I permessi in questione possono essere fruiti in qualsiasi momento della giornata, e quindi sia all'inizio che al termine dell'orario, o eventualmente in momenti intermedi. La relativa richiesta deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

Le ore non lavorate vanno recuperate al massimo entro il mese successivo a quello di fruizione secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile della struttura.

In caso di mancato recupero, la retribuzione viene proporzionalmente ridotta, fatte salve le eventuali azioni disciplinari.

La proporzionale decurtazione della retribuzione, per recupero non effettuato, non è da ritenersi applicabile ove il mancato recupero sia dovuto a cause non imputabili al dipendente.

Ad esempio, nel caso di malattia intervenuta nei giorni disposti per il recupero, l'obbligo della relativa effettuazione potrà essere adempiuto anche oltre il mese immediatamente successivo alla fruizione del permesso.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, i predetti permessi rientrano nella sfera di applicazione del generale principio di **proporzionalità**.

ASSENZE DAL LAVORO PER SVOLGIMENTO FUNZIONI ELETTORALI

(art. 11, legge n. 53 del 21 marzo 1990)

In occasione di consultazioni elettorali i dipendenti che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentati di lista o di gruppo di candidati nonché, in caso di referendum, i rappresentanti di partiti o di gruppi politici e i promotori dei referendum medesimi, hanno diritto ad assentarsi dall'ufficio per l'intero periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni, previa presentazione di apposita certificazione.

L'assenza dal lavoro è considerata, a tutti gli effetti, attività lavorativa. Per i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali i dipendenti interessati hanno diritto al riposo compensativo da fruire in altri giorni lavorativi che gli uffici di appartenenza determineranno in rapporto alle esigenze dei servizi, con preferenza, se possibile, nei giorni immediatamente successivi.

ASPETTATIVE

Le richieste di aspettative, motivate e documentate, dovranno essere inoltrate, per la relativa concessione, all'ufficio competente all'emissione del provvedimento, del quale, dopo l'apposizione del visto da parte dell'organo di controllo, sarà fatta menzione negli stati matricolari dei dipendenti interessati.

congedi per gravi motivi familiari

(art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53; art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151; art. 7, comma 8, lettera c) del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

Considerazioni preliminari

Il congedo per gravi motivi familiari, fruibile dal dipendente per una durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa, è stato disciplinato dall'art. 4, comma 2, della legge n.53/2000, in forma non retribuita ed è stato recepito dalla contrattazione collettiva del Comparto Ministeri sotto l'istituto dell'aspettativa senza assegni.

Successivamente le novità introdotte dall'art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001 hanno comportato, nel caso che la forma di aspettativa in questione trovi motivazione nell'assistenza a specifici soggetti portatori di handicap grave, il diritto all'indennità retributiva.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.I. in data 21 luglio 2000, n. 278, regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, 53, "il datore di lavoro

comunica alla direzione provinciale del lavoro – servizio ispezione del lavoro - entro cinque giorni dalla concessione del congedo, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo”.

Aspettativa **non retribuita** della durata di due anni

La legge n. 53/2000 – art. 4, 2° comma, ha riconosciuto alla lavoratrice o al lavoratore dipendenti un periodo di congedo, continuativo o frazionato, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per gravi e documentati motivi familiari individuati dall'art. 2 del regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 (pubblicato nella G.U. – serie generale – dell'11.10.2000, n. 238).

Sul punto è intervenuta la disciplina contrattuale di cui al contratto collettivo integrativo del C.C.N.L./99 che, all'art. 7, comma 8, lettera c), per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal succitato regolamento, prevede la concessione dell'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa per esigenze personali o di famiglia di cui al comma 1 dello stesso articolo 7, se utilizzata allo stesso titolo.

Aspettativa **retribuita** della durata di due anni per assistenza a figli disabili(oppure per assistenza a fratelli disabili in seguito a decesso o inabilità totale dei genitori (art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001)

Il comma 4 bis della legge n.53/2000, norma aggiunta dall'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, ha disposto la fruizione in forma retribuita della particolare fattispecie di aspettativa sopra riferita, in caso di assistenza ai soggetti gravemente handicappati indicati nella norma medesima.

Il successivo decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 – nel provvedere con l'art. 86 all'abrogazione del predetto comma 4 bis – **ne ha trasfuso il dettato normativo nell'art. 42, comma 5** (così come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L.g.vo 23.4.2003, n. 115; dall'art. 3, comma 106, della legge 24.12.2003, n. 350; dall'art. 1, comma 1266, della legge 27.12.2006, n. 296).

La norma in questione prevede per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, per uno dei fratelli o delle sorelle **conviventi** di un soggetto portatore di handicap in situazione di gravità accertata dalla competente commissione medica, e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del medesimo D.L.g.vo n.151/2001 (prolungamento congedo parentale) e di cui all'art. 33, commi 2 e 3 della legge n. 104/92 (2 ore di riposo giornaliero; 3 giorni di permesso mensili), il diritto a fruire, entro sessanta giorni dalla richiesta, dell'aspettativa di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge n. 53/2000, con attribuzione di indennità, corrispondente all'ultima retribuzione, e contribuzione figurativa fino ad un importo complessivo massimo di 70 milioni, vecchie lire, **corrispondenti a Euro 36.151, 98** per l'aspettativa di durata annuale.

Detto importo è rivalutato, annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Requisiti per la fruizione dell'aspettativa di cui all'art.42, comma 5, del Dl.vo n151/2001 relativa ad assistenza a figli

L'aspettativa fruita alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni.

Il comma 6 del medesimo art. 42 dispone che i benefici ivi indicati, tra cui l'aspettativa in questione, "spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto" (in sostanza anche se l'altro genitore risulta non lavoratore oppure lavoratore autonomo).

Ugualmente ininfluyente ai fini della concessione dell'aspettativa retribuita al genitore richiedente risulta l'esistenza nel nucleo familiare di altri soggetti non lavoratori, se il figlio è minore, oppure, se maggiorenne, convive con il genitore richiedente.

Viceversa, nel caso che il figlio per il quale si richiede l'aspettativa retribuita sia maggiorenne e non convivente, il genitore richiedente potrà fruire del beneficio solo se in possesso dei requisiti della continuità ed esclusività di assistenza (così come dettagliatamente specificati in punti successivi della presente trattazione concernenti l'applicazione dei benefici di cui alla legge n.104/92)

Requisiti per la fruizione dell'aspettativa di cui all'art. 42, comma 5, del Dl.vo n.151/2001 per assistenza a fratelli o sorelle

Nei casi in cui sia possibile richiedere l'aspettativa retribuita per assistenza a fratello o sorella, il parente handicappato dovrà necessariamente essere convivente con il richiedente.

In questo caso, oltre alla convivenza, dovranno essere presenti gli ulteriori requisiti della continuità ed esclusività di assistenza (così come dettagliatamente specificati in punti successivi della presente trattazione concernenti l'applicazione dei benefici di cui alla legge n.104/92).

Il limite di fruizione complessivo è di due anni fra tutti i fratelli e sorelle aventi diritto all'utilizzo del beneficio.

Indicazioni sulle modalità di utilizzo dell'aspettativa di cui all'art. 42, comma 5, del D.L.vo n.151/2001 e sull'incidenza economico-giuridica

L'aspettativa retribuita va fruita alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, in posizione di aspettativa di cui al menzionato art. 7, comma 8, lettera c) del contratto integrativo del C.C.N.L./99; durante tale aspettativa entrambi i genitori non possono fruire dell'agevolazione di cui all'art. 33, comma 1, del medesimo D.L.vo n.151 (prolungamento del congedo parentale) e dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3 (permessi orari oppure a giorni), della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

Da ciò consegue che, nel caso l'aspettativa retribuita sia utilizzata in una parte anche minima di un mese, nel medesimo mese non potranno essere fruiti i 3 giorni mensili di permesso di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92.

La predetta aspettativa non comporta riduzione sulla tredicesima mensilità ma preclude la maturazione delle ferie, non sussistendo in merito a quest'ultimo beneficio favorevoli dettati normativi.

Infatti, secondo l'art. 42, comma 5, sopra citato la relativa indennità retributiva deve essere "corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità", previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgvo. n.151/2001.

Tale norma, con riferimento al trattamento economico spettante per congedo di maternità, dispone che: "al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità".

Al contrario, sebbene il congedo per maternità non incida sulla maturazione delle ferie, la norma di favore per assistenza ai disabili non fa alcun rinvio, sotto l'aspetto giuridico, al congedo di maternità medesimo, precludendo quindi di fatto l'insorgenza del diritto alle ferie nel periodo di congedo retribuito di due anni (secondo il principio consolidato, che il riconoscimento delle ferie è strettamente legato all'effettivo svolgimento del servizio, salvo che la legge o la contrattazione collettiva riconoscano espressamente tale diritto in assenza della prestazione lavorativa).

L'interpretazione di cui sopra, sostanzialmente condivisa dall'INPDAP con circolare 12.5.2004, n. 31, risulta ulteriormente confermata dall'art. 1, comma 1266, della legge 27.12.2006, n. 296, finanziaria 2007, il quale integra la parte finale del predetto art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001, aggiungendo che: "i soggetti che fruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso anno di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa".

Nell'integrazione normativa il diritto in maturazione non viene riferito all'istituto delle ferie, ma, al contrario, a permessi non retribuiti.

Casi particolari

Presenza di più soggetti handicappati

Secondo l'interpretazione resa dall'INPDAP (circolare n. 31 del 12 maggio 2004) e dall'INPS (circolare n. 64 del 15 marzo 2001, n. 138 del 10 luglio 2001) "lo spirito e le finalità della legge portano a concludere che in caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ciascun figlio handicappato".

L'aspettativa fruita alternativamente da entrambi i genitori non può ovviamente superare la durata complessiva di due anni per ciascun figlio.

Occorre però considerare che la detta aspettativa, come previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n.53/2000 non può superare, per ogni dipendente, il limite di due anni nell'arco della vita lavorativa.

Da ciò ne discende, a titolo di esempio, che, nel caso uno dei genitori, per assistenza a uno dei figli handicappati, abbia già fruito di due anni di aspettativa retribuita, il medesimo genitore non potrà più fruire del beneficio in questione né in forma retribuita né in forma senza assegni.

Ove sussistano altri figli handicappati, soltanto l'altro genitore potrà fruire del beneficio in questione, nel limite massimo dei due anni al medesimo spettanti in qualità di lavoratore dipendente (salvo che, ovviamente, l'altro genitore non abbia già fruito, parzialmente o totalmente, dell'aspettativa di cui all'art. 4, comma 2, della legge n.53/2000 a causa di altri, "gravi e documentati motivi personali").

Analoghe considerazioni devono essere riportate al caso che l'aspettativa retribuita venga richiesta per assistenza a più fratelli handicappati da parte di altri fratelli lavoratori dipendenti.

Possibilità di fruizione dell'aspettativa di cui all'art.42, comma 5, del Dl.von.151/2001 per assistenza a fratelli o sorelle anche nel caso di esistenza in vita dei genitori, purché rientranti nelle ipotesi di cui alla decisione n.233/2005 della Corte Costituzionale

L'aspettativa in questione può, in talune circostanze, essere fruita dai fratelli conviventi con il disabile, anche in caso di esistenza in vita dei genitori o di uno di essi.

Infatti, la Corte Costituzionale con decisione n. 233 del 16.6.2005 ha ritenuto l'incostituzionalità dell'art. 42, comma 5, del D.Lg.vo n. 151/2001 nella parte in cui la norma non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle **conviventi** con soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire l'aspettativa retribuita nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano impossibilitati all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili.

Alla luce dei criteri indicati dalla Corte Costituzionale **non è sufficiente che i genitori in vita siano solo anziani o solo invalidi ma devono essere totalmente invalidi.**

L'INPS con circolare n. 107 del 29 settembre 2005 – nel recepire le disposizioni della Corte Costituzionale – ha precisato che l'inabilità dei genitori (o di uno solo se l'altro è deceduto) deve essere comprovata da specifica documentazione da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale (sia essa derivante da: invalidità civile, di guerra, per lavoro, rendite INAIL, pensioni di invalidità INPS o analoghe). Inoltre, secondo l'istituto previdenziale, il fratello o la sorella richiedente il beneficio devono essere conviventi con il soggetto gravemente handicappato.

Devono ovviamente essere sussistenti altresì i requisiti della continuità ed esclusività di assistenza.

Possibilità di fruizione dell'aspettativa di cui all'art.42, comma 5, del Dl.von.151/2001 per assistenza al coniuge convivente, riconosciuto portatore di handicap grave, per effetto della decisione n.158/2007 della Corte Costituzionale

L'aspettativa retribuita può essere fruita anche dal coniuge per effetto della sentenza n.158 in data 18 aprile 2007, depositata in Cancelleria l'8 maggio 2007, con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151.....nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con soggetto con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire del congedo ivi indicato".

Documentazione occorrente

Per quanto concerne la documentazione occorrente per la dimostrazione dei requisiti di legge (accertamento dell'handicap grave, mancato ricovero in istituti specializzati nonché, ove necessario, esclusività e continuità di assistenza) si rinvia a quanto dettagliatamente riferito nelle pagine del presente documento dedicate alla concessione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/92.

Aspettativa per esigenze personali o di famiglia

(art. 7, comma 1, del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

L'art. 7, comma 1, del contratto collettivo nazionale integrativo del C.C.N.L. stipulato il 16 febbraio 1999 - nel disapplicare l'art. 22 quinquies dell'accordo integrativo del 22 ottobre 1997- prevede che al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa, per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Si rammenta che durante la fruizione di un periodo di aspettativa per motivi di famiglia il dipendente non può assumere impieghi alle dipendenze di terzi e/o svolgere attività professionale incompatibili con il rapporto di lavoro già in atto, né esercitare incarichi temporanei presso altra Amministrazione pubblica, ovvero Società o persone fisiche che svolgano attività d'impresa o commerciale, se non siano stati preventivamente autorizzati dall'Amministrazione.

Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il dipendente può essere invitato a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il medesimo, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può chiedere la limitazione del periodo già concesso (comma 6).

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'Amministrazione per i motivi di cui sopra (comma 7).

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato (comma 8, lettere a) e b).

E' il caso di far presente che, ai sensi del comma 2, il dipendente rientrato in servizio non può fruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo”.

Il periodo di aspettativa non è utile ai fini dell'anzianità di servizio e non comporta maturazione delle ferie.

Aspettativa per l'educazione e l'assistenza ai figli fino al sesto anno di età

(art. 7, comma 5, del CCNL del 16.5.2001, che sostituisce l'art. 22 quinquies, comma 3, dell'accordo integrativo del 22.10.97.

Ai sensi dell'art. 7, comma 5, del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001, “qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età”, per tali specifici motivi familiari, possono essere concessi periodi di aspettativa comportanti un diverso trattamento.

Infatti, periodi in questione, “pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/95 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti”.

Detti periodi concorrono alla durata massima dei predetti 12 mesi in un triennio di cui al comma 1 dell'anzidetto art. 7.

Aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca o per borsa di studio

(art. 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476; L.30 novembre 1989, n. 398; art. 8, comma 2, del contratto integrativo del 16.5.2001)

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL integrativo del 16.5.2001, “ i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della

legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.”.

L’art. 2 della legge n.476/1984 e l’art. 6, comma 7, della L. 30.11.1989, n. 398 dispongono che il periodo “è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza”.

Aspettativa retribuita per solo dottorato di ricerca

(art. 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476; art.52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; art. 8, comma 2, del contratto integrativo del 16.5.2001; art. 18, comma 2, del CCNL sottoscritto il 12.6.2003).

Relativamente al solo dottorato di ricerca, è stata prevista la possibilità della concessione dell’**aspettativa retribuita** per tutto il periodo del corso di studi in questione.

Tale innovazione è stata apportata dall’art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448, concernente modifiche all’art. 2 della legge 13.8.1984, n. 476 nonché dall’art. 18, comma 2, del CCNL sottoscritto il 12.6.2003, a sua volta, integrante l’art. 8, comma 2, del CCNL integrativo del 16.5.2001.

Secondo tali modifiche il dipendente, che non fruisca di borsa di studio o che rinunci espressamente alla medesima, ha diritto alla conservazione da parte dell’Amministrazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento, senza interruzione della progressione di carriera, salvo la ripetizione degli importi corrisposti, “ qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l’amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi”.

Come sopra riferito, per principio consolidato, il riconoscimento delle ferie è strettamente legato all’effettivo svolgimento del servizio, salvo che la legge o la contrattazione collettiva riconoscano espressamente tale diritto in assenza della prestazione lavorativa.

Pertanto, per la mancanza di specifiche norme derogatorie, il predetto periodo di aspettativa per dottorato di ricerca **non comporta maturazione delle ferie**, indipendentemente dalla corresponsione o meno di retribuzione.

Aspettativa per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo

(art. 8, comma 1, del CCNL integrativo del 16.5.2001)

Ai sensi dell’art. 8, comma 1, del CCNL integrativo del 16.5.2001, “le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate

dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni e integrazioni” sia per le modalità di concessione che per la durata e gli effetti giuridici ed economici.

Aspettative e distacchi sindacali

(art. 8, comma 1, del CCNL integrativo del 16.5.2001; CCNQ 9.8.1998)

Ai sensi dell’art. 8, comma 1, del CCNL integrativo del 16.5.2001, “le aspettative, non retribuite, per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000”, che disciplinano anche i distacchi sindacali retribuiti.

Il periodo di aspettativa non retribuita - valido ai fini dell’anzianità di servizio ma non per la maturazione delle ferie – comporta, ai sensi dell’art. 17, comma 5, del CCNQ 7.8.1998 che “i contributi figurativi accreditabili in base all’art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale” .

Il periodo di distacco sindacale retribuito è, a tutti gli effetti, equiparato al servizio prestato nell’Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie.

Le relative richieste avanzate dalle OO.SS maggiormente rappresentative, sia di aspettativa che di distacco sindacale, andranno trasmesse per competenza al Reparto XIII di questo Ufficio.

Aspettativa per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all’estero

(Legge 11.02.80, n. 26; legge 25.06.85, n. 333; art. 8, commi 3 e 4, del CCNL integrativo stipulato il 16.5.2001)

La normativa recata dal combinato disposto di cui alla legge n.26/1980 e alla legge n.333/1985, prevede la possibilità per il dipendente statale di ricongiungersi con il proprio coniuge che presti servizio all’estero in qualità di dipendente civile o militare della pubblica amministrazione oppure per conto di soggetti non statali.

Tale previsione è stata sostanzialmente recepita dall’ art. 8, comma 3, del CCNL del 16.5.2001, il quale dispone che “il dipendente, con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all’estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l’Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in amministrazione di altro comparto”.

Essa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata, e può essere revocata in qualsiasi momento per ragioni di servizio con preavviso di almeno quindici giorni o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa o del coniuge.

Ai sensi delle disposizioni recate dalla legge n. 26/1980, il tempo trascorso in detta posizione non è computato ai fini dell'anzianità di servizio, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle per ricongiungimento al coniuge o convivente che presti servizio all'estero, per dottorato di ricerca o borsa di studio. Tra un'aspettativa e l'altra occorre, infatti, un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi.

Tale disposizione, prevista dal comma 5 dell'art. 8 del citato accordo integrativo del C.C.N.L./99, non si applica alle aspettative per cariche elettive e per motivi sindacali nonché ai congedi parentali ed a quelli di maternità o di paternità.

ASSENZE PER TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

(Legge n. 53 dell'8.3.2000; Decreto legislativo n. 151 del 26.3.2001; art. 10 del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

Gli istituti previsti a tutela della maternità e della paternità dalla normativa di cui alle leggi n. 1204/71 e n. 903/77 - già rivisitati e novellati dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 – sono stati trasfusi nel decreto legislativo n. 151 del 26.3.2001.

A livello contrattuale la materia è disciplinata dall'art. 10 del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001, che ha sostituito le disposizioni recate nell'art. 18 bis del CCNL integrativo stipulato il 22.10.1997 (norma quest'ultima disapplicata).

Nel corso della presente trattazione si farà riferimento esclusivo al predetto decreto legislativo n. 151/2000, tenuto conto che l'art. 86 del medesimo decreto legislativo ha provveduto all'abrogazione della legge n.1204/71 e successive modificazioni.

Utili indicazioni sull'argomento e sulle modalità applicative della normativa sono state tratte dalla circolare n. 14 del 16 novembre 2000 della P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla circolare n. 109 in data 6.6.2000 dell'INPS, alla quale rinvia il documento esplicativo del Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto compatibile con il pubblico impiego.

Esami prenatali

(Art. 14)

Ai sensi dell'art. 14 del D.L.vo n.151/2001, "le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro".

"Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami".

Nella fattispecie, con riferimento a quanto già illustrato nel presente documento, trova applicazione l'art. 18, comma 9, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, concernente permessi retribuiti previsti da altre disposizioni di legge.

Congedo di maternità (o astensione obbligatoria)

(Capo III – da art. 16 a art. 27)

Per congedo di maternità si intende il periodo di astensione dal lavoro della lavoratrice reso obbligatorio dalle specifiche disposizioni normative.

Ai sensi dell'art. 16 del D.L.vo n.151/2001, "è vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'art. 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto".

Ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. n. 1026 del 25 novembre 1976, il computo del periodo di cui al sopra indicato punto c) decorre dal giorno successivo a quello del parto.

Ai sensi dell'art. 17 del D.L.vo n. 151/2001, **per i casi ivi indicati** (gravi complicanze gestazione, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli, impossibilità di adibire ad altre mansioni la lavoratrice), **il suddetto divieto** è esteso ai periodi per i quali il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro ha disposto l'interdizione dal lavoro della lavoratrice con provvedimento definitivo.

Ai sensi dell'art. 20 del D.L.vo n. 151/2001 è consentita la flessibilità del congedo di maternità, istituito secondo il quale, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, **le lavoratrici possono posticipare l'astensione dal lavoro all'ultimo mese** precedente la data presunta del parto ed estendere, quindi, il periodo di congedo post-partum da tre a quattro mesi, previa attestazione medica dalla quale emerga che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Come precisato dalla Circolare n. 43/00 in data 7 luglio 2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (documento recepito dalla circolare INPS n. 152/2000), i presupposti per l'esercizio dell'opzione sono:

- decorso regolare della gravidanza;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- il venir meno delle cause che abbiano portato alla interdizione anticipata nelle prime fasi della gravidanza;
- assenza di pregiudizio derivante dalle mansioni svolte.

Le condizioni di cui sopra dovranno risultare da attestazione medica rilasciata dal **medico specialista** del Servizio Sanitario Nazionale (**ginecologo**) o con esso convenzionato, **nonché dal medico competente** ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (art. 20 del D.L.vo n. 151/2001).

La certificazione sanitaria predetta, da allegare alla domanda di flessibilità del congedo di maternità, deve recare data non successiva al 7° mese di gravidanza, in quanto già dal primo giorno dell'8° mese di gravidanza deve risultare documentata la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro (messaggio INPS n.13279 del 25.5.2007).

Disposizioni particolari

Parto prematuro

L'art. 10, comma 2, lett. b), del contratto integrativo al C.C.N.L. del 16 febbraio 1999 del personale non dirigente, sottoscritto in data 16 maggio 2001, concede la possibilità alla madre, qualora il figlio, nato prematuro, abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, di rientrare al lavoro previa presentazione di certificazione medica che ne attesti l'idoneità al servizio e fruire del restante periodo di congedo di maternità dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Interruzione della gravidanza

Ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. n. 1026 del 25 novembre 1976, l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto ed il trattamento spettante a seguito di tale evento è quello della malattia (art. 19 del D.L.vo n.151/2001).

Sempre ai sensi del predetto art. 12 del D.P.R. n.1026/1976, l'interruzione della gravidanza che si verifichi dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è, invece, considerata a tutti gli effetti parto. In tal caso alla lavoratrice spetta **il previsto periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.**

Documentazione da produrre

Le dipendenti interessate, prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, devono presentare all'Ufficio di appartenenza un certificato medico attestante la data presunta del parto.

Entro 30 giorni dalla data del parto, le dipendenti sono, altresì, tenute ad integrare la suddetta documentazione con il certificato di nascita del figlio, ovvero con dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 .

Ugualmente, in caso di interruzione di gravidanza oltre il 180° giorno, le dipendenti devono produrre, entro 30 giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

Trattamento economico

Il trattamento economico dell'assenza dal servizio per congedo di maternità è disciplinato dal combinato disposto di cui all'art. 22 del D.L.vo n.151/2000 e delle norme specifiche previste dalla contrattazione collettiva.

L'art. 10, comma 2, lett. a) del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001, prevede che alla lavoratrice spetti l'intera retribuzione fissa mensile, nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL 16 febbraio 1999 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del medesimo CCNL, ove spettante, e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22, comma 3, D.L.vo n.151/2001).

Congedo di paternità

(capo IV – da art. 28 a art. 31)

Ai sensi dell'art. 28 del D.L.vo n. 151/2001, “il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre” (comma 1).

Il dipendente che intenda avvalersi del congedo di paternità dovrà presentare all'ufficio di appartenenza idonea certificazione in relazione alle condizioni di cui sopra.

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 45” (comma 2).

Il trattamento economico è il medesimo previsto per il congedo di maternità (art. 29 del D.L. vo n 151/2001).

Congedi di maternità o paternità per genitori adottivi ed affidatari

Il congedo di maternità e di paternità è riconosciuto anche nel caso di **adozioni ed affidamenti** (preadottivi o temporanei), sia nazionali che internazionali (artt. 26, commi 1 e 2; 27, comma 1; 31 del D.L.vo n.151/2001).

Tale periodo di congedo, interamente retribuito, è di tre mesi e decorre dall'effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare.

Condizione per usufruirne è che il bambino sia di età non superiore ai sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento; per le adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, invece, il congedo spetta fino al raggiungimento della maggiore età.

Per quanto riguarda il congedo di paternità, ai sensi dell'art. 31 del D.L.vo n.151/2001, deve però ricorrere una delle seguenti condizioni:

- rinuncia della madre al congedo di maternità;
- morte o grave infermità della madre;
- abbandono della madre;
- affidamento esclusivo al padre.

Ai sensi dell'art. 27, comma 2, del D.L.vo n. 151/2001 in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, spetta, inoltre, ad entrambi i genitori, un ulteriore periodo di congedo, **non retribuito**, della durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero, richiesto per la pratica di adozione e di affidamento.

Tale periodo è considerato come interruzione dal servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza.

Il predetto periodo potrà essere reso utile, ai fini pensionistici, mediante riscatto.

Ai sensi dell'art. 27, comma 3, del D.L.vo n. 151/2001, "l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'art. 26 nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2" dell'art. 27 medesimo.

Congedo parentale (astensione facoltativa)

(capo V- da art. 32 a art. 38)

L'art. 32 del D.Lvo n.151/2001 riconosce ai genitori, **per ogni figlio**, il diritto di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi complessivi (es. sei mesi fruiti dalla madre + 4 mesi utilizzati dal padre), fino agli **8 anni** di vita dei **figli medesimi**.

La durata massima del congedo parentale riconosciuto alla madre è di 6 mesi.

La durata massima del congedo del padre è di 6 mesi, elevabile a 7, qualora il medesimo fruisca di un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi di congedo parentale (nella fattispecie appena delineata, il limite complessivo familiare è di conseguenza elevato a 11 mesi).

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto non lavoratore, lavoratore autonomo, libero professionista).

Qualora vi sia un solo genitore, il limite massimo del congedo parentale è fissato comunque a dieci mesi.

E' riconosciuto il periodo di dieci mesi anche nel caso in cui la situazione di "genitore solo" si sia verificata successivamente alla nascita del figlio.

In tale circostanza nel calcolo dei dieci mesi vanno però computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori (ad esempio: se i genitori hanno fruito di due mesi di congedo parentale ciascuno, il genitore rimasto solo ha diritto a soli ulteriori sei mesi di congedo).

Nel caso in cui i genitori non sono sposati né conviventi, i dieci mesi di congedo parentale spettano al genitore a cui il figlio sia stato affidato in via esclusiva con provvedimento formale.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del D.L.vo n. 151/2001.

La norma suddetta trova applicazione anche nell'ipotesi **di adozioni ed affidamenti** di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

Per la madre, il diritto a fruire del congedo parentale decorre dal termine di quello di maternità; per il padre, può invece decorrere già dalla nascita del figlio, **anche durante il periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando la stessa usufruisce dei riposi giornalieri** (punto 1.6 della circolare n. 14 del 16.11.2000 del Dipartimento della Funzione pubblica).

Il congedo parentale può essere fruito in forma frazionata, con ripresa effettiva dell'attività lavorativa, per almeno un giorno, fra un periodo e l'altro di utilizzo del beneficio oppure in forma continuativa.

In caso di **fruizione continuativa**, nel periodo di congedo vanno computati anche i giorni non lavorativi e festivi ricadenti all'interno di detto periodo.

Qualora - gravi motivi abbiano costretto un dipendente ad assenze a varie titolo (ferie, malattia, ecc.) nell'intervallo fra più programmati periodi di congedo parentale, impedendo quindi l'effettivo rientro in servizio del dipendente medesimo - i vari periodi di fruizione del beneficio devono essere considerati come continui e non frazionati. Di conseguenza, tutti i giorni non lavorativi e festivi ricadenti nell'interno dei periodi medesimi devono essere considerati a titolo di congedo parentale.

A maggior chiarimento, si fa riferimento ai sotto indicati esempi, riportati dall'INPS nelle circolari n. 82 del 2.4.2001 e n. 8 del 17.1.2003, secondo le quali:

- "in caso di fruizione del congedo parentale in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra, ripresa non rinvenibile nelle ferie; ciò non significa, peraltro, che immediatamente dopo una frazione e prima della successiva non possano essere fruiti giorni di ferie. Significa, invece, che se le frazioni si susseguono in modo continuativo (ad es.: in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì e così successivamente) oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima e subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo parentale";

- "se la malattia è iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale, ed è terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui è ripreso il congedo, le domeniche ed i sabati della settimana corta, cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale".

Il congedo parentale può essere interrotto, a richiesta del genitore, sia nel caso di malattia del medesimo che nel caso di malattia del figlio, presentando la necessaria documentazione.

In caso di attività lavorativa svolta in regime di part-time verticale, il riproporzionamento è escluso per il congedo parentale.

Al riguardo, si propone integralmente il sotto indicato esempio esemplificativo, già accennato nel corso della presente trattazione, riportato dall'ARAN, con riferimento a dipendente in part time verticale, con prestazione lavorativa esclusivamente nei giorni di martedì e giovedì.

L'art. 23, comma 11, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,...".

Elemento comune a tutti questi istituti è la modalità con cui essi vengono conteggiati, ossia 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 massimo concedibile non viene riproporzionato e i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno.

Nel caso in questione, l'art. 10, comma 2, lett. e) prevede che "*i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice*".

Di conseguenza le assenze dovute a congedo parentale, si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio. Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	rientro in servizio

Trattamento giuridico- economico

Ai sensi dell'art. 34 del D.L.vo n. 151/2001, i primi sei mesi di congedo parentale, fruito da entrambi i genitori, comportano una indennità al 30% della retribuzione purchè utilizzati entro il 3° anno di età del figlio.

I periodi successivi al 3° anno di vita del bambino o comunque eccedenti il 6° mese di fruizione (tra entrambi i genitori) non comportano alcuna retribuzione, salvo i casi previsti dall'art.

34, comma 2 (prolungamento congedo parentale per figli gravemente handicappati fino a 3 anni di età) e comma 3 (relativo a personale con reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione).

Ai sensi della generale normativa recata dal comma 5 del medesimo art. 34 tutti i periodi di congedo parentale, indipendentemente dall'aspetto retributivo, sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità**.

Si deve tuttavia, precisare che - nell'ambito dei periodi di congedo parentale con diritto a retribuzione sopra indicati - l'art.10, comma 2, lett. c) del contratto integrativo del C.C.N.L./99, **prevede per i primi trenta giorni di fruizione del beneficio**, fruibili anche frazionatamente e computati **complessivamente** tra entrambi i genitori, **un ulteriore trattamento di favore**, consistente:

- nella mancata riduzione delle ferie;
- nell'attribuzione dell'intera retribuzione fissa mensile, "comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".

Trattamento giuridico economico in caso di adozione e affidamento

La fruizione del congedo parentale, in caso di adozioni e affidamento, è disciplinata dall'art. 36 del D.L.vo n.151/2001, mentre nulla viene disposto in modo espresso dalla normativa recata dalla Contrattazione Collettiva.

Ai sensi dell'art. 37, comma 1, del D.L.vo n. 151/2001, le disposizioni di cui al predetto art. 36, si applicano anche in caso di adozione e affidamento preadottivo internazionale.

In quest'ultimo caso, ai sensi del comma 2, del predetto art. 37, "l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale".

In ordine all'argomento l'INPS ha emesso le circolari n. 109 del 6.6.2000, n. 8 del 17.1.2003 e da ultima la n. 33 del 17.2.2004 (concernente modifiche ed integrazioni alle disposizioni già recate dall'Istituto previdenziale), alla quale si farà particolare riferimento nella esposizione dei benefici.

Il predetto art. 36 – nel prevedere al comma 1 la concessione del beneficio anche in caso di adozione o affidamento – dispone che:

- ai sensi del comma 2, il limite di età, di cui all'art. 34, 1° comma (indennità al 30% fino a 3 anni di età del bambino), "è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare";

- ai sensi del comma 3, “qualora , all’atto dell’adozione o dell’affidamento, il minore abbia un’età compresa tra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare” (da ciò deriva che in ogni caso il congedo parentale non può essere fruito oltre il 15° anno di età dell’adottato).

Da quanto sopra riferito si possono delineare tre diverse fattispecie.

1) Bambini fino ai 6 anni di età.

Con circolare n. 8 del 17.1.2003 l’INPS aveva, inizialmente, ritenuto che l’indennità del 30% “è riconoscibile, indipendentemente dalle condizioni di reddito, per complessivi sei mesi fino al compimento dei 6 anni di vita del bambino adottato o affidato, purché il congedo parentale sia richiesto entro i tre anni dall’ingresso del bambino in famiglia”.

Con la successiva circolare n. 33 del 17.2.2004 l’INPS, la cui interpretazione si condivide, **ha parzialmente corretto le proprie valutazioni** nel modo sotto indicato.

In caso di adozione o di affidamento, l’indennità di cui all’art. 34, comma 1, del D. Lgs. 151/2001 (T. U. sulla maternità), pari al 30 % della retribuzione, è riconoscibile, ai sensi dell’art. 36, comma 2, del decreto medesimo, **indipendentemente dalle condizioni di reddito** del richiedente, per un periodo di congedo parentale complessivo di sei mesi tra i due genitori, **fino al compimento dei 6 anni di età del bambino adottato o affidato.**

Per i periodi eccedenti i sei mesi, l’indennità è riconoscibile **subordinatamente alle condizioni reddituali di cui al comma 3 dell’art. 34.** Se il reddito è superiore ai limiti stabiliti, il richiedente ha diritto al congedo, ma non alla indennità.

2) Bambini tra i 6 e gli 8 anni di età.

L’art. 36 sopra citato dispone inoltre che il congedo parentale **può essere fruito**, in ogni caso, nei primi tre anni dall’ingresso in famiglia del minore.

Ciò significa che, **dopo il compimento dei 6 anni di età e fino al compimento degli 8 anni**, per l’individuazione dei benefici, occorre tenere conto sia della data di ingresso in famiglia del minore che delle disposizioni previste fino ad 8 anni di età del bambino per i genitori di figli naturali.

Alla luce di quanto sopra, nel periodo in questione, il congedo è indennizzabile **indipendentemente dalle condizioni reddituali**, per un periodo complessivo di sei mesi tra i due genitori, se richiesto **entro i 3 anni dall’ingresso** in famiglia del minore adottato/affidato.

Dopo la scadenza del suddetto triennio e fino al compimento degli 8 anni di età del figlio, i genitori di figli adottati o affidati possono fruire dell’eventuale congedo parentale residuo,

senza percepire indennità retributiva, salvo la sussistenza delle particolari condizioni reddituali di cui all'art. 34, comma 3, del D.L. vo n.151/2001.

3) Bambini tra i 6 e i 12 anni (al momento dell'adozione o dell'affidamento).

Per quanto riguarda, infine, **i bambini che all'atto dell'adozione o dell'affidamento abbiano un'età compresa tra i 6 e i 12 anni di età** (comma 3 dello stesso art. 36), il congedo parentale e la relativa indennità spettano nella sola ipotesi in cui il congedo stesso sia richiesto **entro i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (indipendentemente dalle condizioni reddituali** per complessivi 6 mesi, ovvero **subordinatamente alle condizioni reddituali** per periodi eccedenti i 6 mesi).

In caso di richieste successive ai 3 anni dall'ingresso, il congedo parentale non spetta in ogni caso.

Applicabilità, ai casi di adozione o affidamento, delle favorevoli disposizioni recata dall'art.10, comma 2, lettera c) del CCNL integrativo – Comparto ministeri – sottoscritto il 16.5.2001

L'ARAN, sulla base delle citate circolari INPS nonché della circolare n.14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha espresso il parere n 900-17N4, relativo all'applicazione della normativa contrattuale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali in caso di fruizione di congedo parentale per adozioni.

Secondo tale parere, all'interno del periodo massimo di 6 mesi con diritto all'indennità retributiva del 30%, la lavoratrice o il lavoratore possono avvalersi del trattamento di miglior favore stabilito, per i primi 30 giorni di fruizione del congedo parentale, dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, anche in caso di adozione o affidamento, purchè nell'ambito del periodo con diritto ad indennità retributiva al 30%, potrà essere applicata la favorevole normativa, sopra descritta, recata dall'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL integrativo- comparto ministeri – sottoscritto il 16. 5. 2001.

Documentazione da produrre

La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la **domanda di fruizione** del congedo parentale, **con riferimento al figlio** per il quale si chiede il beneficio e con l'indicazione della relativa durata, all'ufficio di appartenenza di norma **quindici giorni prima** della data di decorrenza del periodo di congedo, **salvo** in presenza di **particolari e comprovate situazioni personali** che rendano impossibile il rispetto di detto termine.

In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata **entro le quarantotto ore precedenti** l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Unitamente alla domanda la lavoratrice o il lavoratore interessati devono produrre, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, dichiarazione sostitutiva di certificazione in relazione alla nascita del figlio, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione ai fatti e alle circostanze da valutare ai fini della concessione del congedo parentale.

La documentazione sostitutiva, per essere accettata, dovrà essere resa secondo la modulistica allegata in copia e dovrà contenere elementi sufficienti e necessari, idonei a consentire all'amministrazione il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, adempimento quest'ultimo previsto dal citato D.P.R. n.445/2000.

Per quanto sopra, dalla documentazione sostitutiva dovrà risultare:

- la posizione dell'altro genitore in relazione al richiedente ed al figlio (coniuge, convivente, separato legalmente, eventuale mancato riconoscimento del figlio e quant'altro sia necessario per definire le rispettive posizioni giuridiche);

- le generalità dell'altro genitore, la posizione occupazionale del medesimo (soggetto occupato o disoccupato, lavoratore dipendente, autonomo, libero professionista);

- l'indicazione dell'ente e della sede lavorativa, se l'altro genitore risulta lavoratore dipendente;

- l'indicazione dell'attività svolta (commerciante, artigiano, ecc.), se l'altro genitore è lavoratore autonomo o libero professionista;

- l'indicazione in ordine alla fruizione o meno del beneficio da parte dell'altro genitore, quantificando le eventuali assenze effettuate allo stesso titolo sempre dall'altro genitore.

Gli elementi di cui sopra rispondono all'esigenza di dover calcolare unitariamente il beneficio utilizzato da entrambi i genitori (che non devono superare il limite complessivo di legge), permettendo quindi la valutazione della legittimità della richiesta e la determinazione del trattamento economico spettante.

In caso di adozione o affidamento i richiedenti, unitamente alla documentazione di cui sopra, dovranno produrre quella relativa all'adozione o all'affidamento medesimi.

Le strutture presso le quali i richiedenti prestano servizio dovranno invitare i dipendenti al rispetto dei termini di presentazione dell'istanza sopra indicati.

Inoltre, prima della trasmissione dell'istanza e della documentazione relativa all'organo competente all'emissione del provvedimento finale, le strutture medesime dovranno accertare che i richiedenti abbiano prodotto la certificazione sostitutiva nei modi sopra descritti, chiedendone l'integrazione ove non predisposta in modo completo.

Congedo per la malattia del figlio (astensione facoltativa per malattia del figlio)

(Capo VII – da art. 47 a art. 52;)

L'art. 47 del D.L.vo n. 151/2001, al comma 1, dispone che entrambi i genitori, **alternativamente**, hanno diritto a fruire di congedi per la malattia di **ciascun figlio** di età **non superiore agli otto anni**.

Pertanto, al contrario dei congedi parentali, il beneficio non può essere fruito contestualmente dai genitori.

Fino ai tre anni di età del bambino il congedo per la malattia del figlio può essere fruito senza alcun limite (comma 1).

Se il bambino ha una età compresa fra i tre e gli otto anni, invece, spettano solo cinque giorni di congedo all'anno per **ciascun** genitore (comma 2), da fruire sempre alternativamente.

A differenza dei periodi senza limite di durata di cui al comma 1, la norma specifica che i cinque giorni di assenza devono riferirsi esclusivamente a giorni lavorativi (non vengono quindi conteggiati gli eventuali giorni non lavorativi o festivi ricadenti all'interno del periodo di fruizione).

E' necessario chiarire che i suddetti cinque giorni di congedo devono intendersi per ciascun figlio e per anno di vita (non per anno solare) e non sono trasferibili all'altro genitore; anche **il genitore solo** ha diritto semplicemente a cinque giorni annui.

Ai sensi del comma 6, i congedi per la malattia del figlio spettano al dipendente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto non lavoratore, lavoratore autonomo, ecc).

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie eventualmente in godimento (comma 4).

In tal caso il titolo dell'assenza del genitore muterà da ferie a congedo per la malattia del bambino.

Si ribadisce che il genitore può fruire del congedo per la malattia del figlio solo alternativamente all'altro genitore: non è escluso, però, che quest'ultimo possa fruire, contemporaneamente, del congedo parentale.

Tuttavia, nel caso in cui due figli di età inferiore agli otto anni si ammalino, entrambi i genitori possono fruire del congedo per malattia del figlio (ciascuno per un figlio).

Ai congedi per malattia del figlio, sia biologico che in adozione o in affidamento, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (comma 5).

Trattamento economico

La normativa di cui sopra, che nulla riferisce in ordine alla possibilità di retribuire i periodi di assenza per malattia del figlio, è integrata dalle favorevoli disposizioni recate dall'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001.

La predetta norma pattizia prevede che vengano riconosciuti alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino e fino al compimento dei tre anni del medesimo, 30 giorni di assenza retribuita**, successivamente al periodo di congedo di maternità o di paternità.

Si ribadisce che, nell'ipotesi in cui il contratto collettivo sia applicabile ad entrambi i genitori, per il computo dei trenta giorni occorre sommare i giorni di congedo di ciascuno di essi.

Detto periodo di 30 giorni, fruibile sia in modo continuativo che frazionato, non riduce le ferie né la tredicesima mensilità ed è valutato ai fini dell'anzianità di servizio.

Anche per il congedo per la malattia del figlio valgono le stesse precisazioni fatte per il congedo parentale, in ordine al computo dei giorni non lavorativi e festivi.

Pertanto, in caso di **fruizione continuativa**, nel periodo di congedo vanno computati anche i giorni non lavorativi e festivi ricadenti all'interno di detto periodo. La stessa modalità di computo trova applicazione in caso di **fruizione frazionata**, qualora i diversi periodi di congedo non siano intervallati dall'effettivo rientro in servizio del dipendente.

I periodi di assenza per malattia del bambino intervenuti entro il terzo anno, eccedenti il 30° giorno, nonché i cinque giorni spettanti dal terzo all'ottavo anno di età del bambino non sono retribuiti, ma vengono computati nell'anzianità di servizio e comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Congedi per la malattia del bambino per i genitori adottivi o affidatari

Il congedo per la malattia del bambino spetta ai genitori adottivi o affidatari, senza alcun limite temporale, fino ai sei anni di età del figlio (art. 50, comma 2, del DL.vo n. 151/2001).

Spetta, invece, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, tra i sei e gli otto anni di età.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia una età compresa fra i sei e i dodici anni, tale congedo spetta, nella misura di cinque giorni lavorativi all'anno, nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per quanto riguarda il **trattamento economico**, si precisa che i trenta giorni di **assenza retribuita** per ciascun anno di età del bambino sono riconosciuti anche ai genitori adottivi ed

affidatari, ma **solo fino al compimento dei tre anni dell'adottato**, indipendentemente da valutazioni relative all'ingresso del bambino nel nucleo familiare.

Ciò in considerazioni delle valutazioni, che si condividono, rese dall'ARAN nei pareri 900-17H1 e 900-17N3, relativi all'applicazione dell'art. 17, comma 6, del CCNL - Comparto Regioni e Autonomie Locali - del 14.9.2000 (sostanzialmente identico all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL -Comparto Ministeri - sottoscritto il 16.5.2001).

In tali pareri l'Organo di contrattazione ha ritenuto che "il beneficio del riconoscimento di 30 giorni retribuiti all'anno per malattia del figlio, computati complessivamente per entrambi i genitori e spettanti fino al terzo anno di vita del bambino, non possa essere esteso in via analogica anche all'ipotesi di genitori adottivi e affidatari fino al sesto anno di vita del bambino, secondo le previsioni dell'art.50 del D.Lgs.n.151/2001.

Infatti, a tale estensione osta la precisa disposizione contrattuale che vincola al raggiungimento del terzo anno di vita del bambino la possibilità di fruire del particolare beneficio economico previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, ogni interpretazione estensiva si tradurrebbe in un costo aggiuntivo, non previsto in sede di determinazione e copertura degli oneri contrattuali".

Documentazione da produrre

I dipendenti, per fruire del congedo per la malattia del figlio, devono presentare all'ufficio di appartenenza un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché una dichiarazione, resa ai sensi del DPR n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia nello stesso periodo in astensione dal lavoro per il medesimo motivo ed i periodi con diritto all'intero trattamento economico eventualmente fruiti dall'altro genitore .

La documentazione sostitutiva, per essere accettata, dovrà essere resa secondo la modulistica allegata in copia e dovrà contenere elementi sufficienti e necessari, idonei a consentire all'amministrazione il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, adempimento quest'ultimo previsto dal citato D.P.R. n.445/2000.

Dalla documentazione sostitutiva, come, ampiamente riferito nell'esposizione del congedo parentale, dovranno risultare tutti gli elementi in ordine alla posizione familiare e lavorativa dell'altro genitore nonché alla fruizione del beneficio in questione

In caso di adozione o affidamento i richiedenti, unitamente alla documentazione di cui sopra, dovranno produrre quella relativa all'adozione o all'affidamento medesimi.

Riposi orari

(capo VI - da art. 39 a art. 46)

Ai sensi dell'art. 39, commi 1 e 2, del D.L. vo n. 151/2001, le lavoratrici madri hanno diritto, **durante il primo anno di vita del bambino**, a due periodi di riposo giornalieri, cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore.

La madre può godere dei riposi giornalieri anche quando il padre è in congedo parentale.

Ai sensi dell'art. 40 del D.L. vo n.151/2001, i riposi giornalieri sono concessi al padre quando ricorrono le seguenti condizioni:

1. il padre sia affidatario esclusivo;
2. in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, qualora non se ne avvalga;
3. la madre sia lavoratrice autonoma;
4. in caso di morte o di grave infermità della madre anche non lavoratrice.

Ai sensi dell'art. 41 del D.L. vo n. 151/2001, in caso di **parto plurimo**, i periodi di riposo sono **raddoppiati** e le ore aggiuntive possono essere fruite in alternativa dal padre, anche contemporaneamente alla madre.

Si precisa, al riguardo, che il padre può utilizzare le ore aggiuntive anche durante i periodi di congedo di maternità o di congedo parentale della madre.

Si precisa, inoltre, che il padre non ha diritto alle ore di riposo giornaliero, né in misura ordinaria né in misura raddoppiata, qualora la madre sia casalinga, oppure, se dipendente, sia in congedo di maternità o parentale.

Resta inteso che il padre godrà per intero delle ore raddoppiate solo qualora ricorrano le condizioni previste dal succitato art. 40.

Trattamento economico

Ai sensi dell'art. 39, comma 2, norma nella quale sono confluite le analoghe disposizioni recate dall'art. 10 della legge n. 1024/1971, come modificata dalla legge n.53/2000, i suddetti periodi di riposo sono considerati "ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda".

Come precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare esplicativa n. 14 del 16.11.2000 i riposi in questione "sono considerati ore lavorative agli effetti della **durata del rapporto**, della retribuzione e non riducono le ferie".

Ciò comporta la conservazione integrale dell'anzianità di servizio, con tutti gli effetti ad essa collegati (trattamento economico, giuridico, previdenziale, ecc.), ma non consente che le ore di riposo fruito possano essere considerate periodi di lavoro effettivamente prestati.

Pertanto, particolari benefici connessi all'effettiva prestazione lavorativa non potranno essere concessi, qualora la fruizione delle predette ore riposo impediscano il raggiungimento dei periodi minimi di prestazione lavorativa richiesti dalle norme di riferimento (es. buoni pasto, per i quali è prevista una prestazione lavorativa effettiva superiore alle sei ore e 31 minuti giornalieri, comprensivi dell'interruzione di 30 minuti per pausa pranzo).

Documentazione da produrre

In caso di fruizione dei suddetti benefici da parte del padre, il medesimo dovrà presentare una richiesta corredata della certificazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui sopra.

Tale certificazione può essere resa con dichiarazione sostitutiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, ad eccezione della certificazione medica attestante la grave infermità della madre, che deve essere resa da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Riposi orari in caso di adozione o affidamento

Ai sensi dell'art. 45 del D.L.vo n. 151/2001, primo comma "le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40, 41 si applicano anche in caso di adozione o affidamento entro il primo anno di vita del bambino".

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 104 del 1/4/2003, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il predetto art. 45 nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 del decreto medesimo si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, entro il primo anno di vita del bambino.

Sull'argomento si è espresso l'INPS con circolare n. 91 del 26 maggio 2003, facendo presente che i genitori di bambini adottati o presi in affidamento, in base alla sentenza sopra citata, hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri **entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia** adottiva o affidataria. Detti riposi possono essere fruiti fino al **raggiungimento della maggiore età del minore** in adozione o in affidamento (ovviamente non oltre un anno dall'ingresso in famiglia).

Nell'ipotesi di **adozione o affidamento di due o più minori** entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, trova applicazione l'art. 41 del T. U., che prevede il **raddoppio** dei riposi in caso di parto plurimo.

A differenza di quanto previsto per i figli "biologici" - per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di astensione obbligatoria post-partum - il/la lavoratore/trice che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità di cui all'art. 26 del T.U. o del congedo di paternità di cui al successivo art. 31.

Ovviamente, la successiva richiesta di congedo di maternità/paternità (non oltre il 3° mese dall'ingresso in famiglia) sostituisce la richiesta, per i giorni coincidenti, dei riposi (orari) giornalieri.

Sono applicabili, invece, fatto salvo il diverso ambito temporale (entro un anno dall'ingresso del minore nella famiglia), le disposizioni previste (v. circ. 109 del 2000 e circ. 8 del 2003) per i figli "biologici", sia relativamente ai requisiti soggettivi richiesti, che ai rapporti che potrebbero instaurarsi tra riposi giornalieri, congedo di maternità o di paternità, congedo parentale, quando entrambi i genitori adottivi o affidatari intendano utilizzare contemporaneamente gli uni e gli altri.

La madre adottiva o affidataria può beneficiare, infatti, dei riposi giornalieri durante il congedo parentale del padre adottivo o affidatario, ma non anche durante il congedo di paternità di quest'ultimo. Il padre adottivo o affidatario, invece, non può godere dei riposi suddetti né durante il congedo di maternità, né durante il congedo parentale della madre nonché durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro della stessa.

Nell'ipotesi in cui il padre adottivo o affidatario stia fruendo dei riposi giornalieri in assenza di richiesta del congedo di maternità o del congedo parentale della madre adottiva o affidataria, una eventuale, successiva richiesta dei congedi suddetti da parte della madre farebbe venir meno, come del resto accennato, la possibilità, per il padre, di utilizzare i riposi nei periodi coincidenti con i congedi della madre.

Nei confronti del padre adottivo o affidatario sono comunque applicabili anche le altre condizioni di utilizzo dei riposi in questione previste dagli artt. 40 (affidamento esclusivo dei figli al padre, mancata fruizione dei riposi, da parte della madre lavoratrice dipendente, per rinuncia della stessa o perché appartenente a categoria non avente diritto ai riposi suddetti, ipotesi di madre non lavoratrice dipendente, morte o grave infermità della madre) e 41 del T.U.(fruibilità da parte del padre delle ore aggiuntive previste in caso di plurimo) che l'INPS esplica nelle circolari n. 109/2000 (v. paragrafo 2) e n. 8/2003 (v. paragrafo 2).

Laddove i genitori abbiano fruito dei riposi giornalieri durante l'affidamento preadottivo, gli stessi non possono fruire di ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

TUTELA DEI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

(Artt.3, comma 3, art. 4 e art. 33 della legge n. 104/92, artt. 19 e 20 della legge 8.3.2000, n. 53; artt. 33, 42 e 86 del D.Lvo. 26.3.2001, n.151; art. 18, comma 6, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995, così come modificato dall'art. 9, comma 3, lettera c) del CCNL integrativo stipulato il 16.5.2001; art. 12 del CCNL integrativo stipulato il 16.5.2001).

Considerazioni preliminari

Come è noto la legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) ha disposto taluni **benefici per i soggetti, riconosciuti portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3**, della medesima legge, nonché per coloro che provvedono alla loro assistenza.

Al riguardo, si riportano i seguenti principi interpretativi **in ordine alla fruizione di permessi lavorativi da parte dei dipendenti**, ricavati dall'esame complessivo sia dell'evoluzione normativa in materia che dei pareri emessi:

- in sede consultiva o giurisdizionale, da vari Organi pubblici (Dipartimento della Funzione Pubblica, Consiglio di Stato, ecc.);

- dall'INPDAP e, per quanto concerne il settore privato, dall'INPS, istituto al quale ha fatto espresso riferimento (per quanto compatibile con il settore pubblico) la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica - con la più volte citata circolare n 14 del 16.11.2000, per quanto concerne l'assistenza a portatori di handicap grave.

Particolare rilevanza assume la posizione interpretativa dell'Istituto previdenziale di carattere privatistico, ove si tenga conto delle nuove competenze acquisite dall'Istituto medesimo, che - ai sensi dell'art. 10 del decreto legge 30.9.2005 , n.203, convertito con modificazioni con legge n.248 del 2.12.2005 - è subentrato nell'esercizio delle funzioni residue allo Stato in materia di invalidità civile, cecità civile, sordomutismo, handicap e disabilità, già di competenza di questo Ministero.

In ordine a tale trasferimento di competenza, il Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi del Tesoro ha emanato la circolare del n. 759 del 29 marzo 2007, con la quale è stata fissata all'1 aprile 2007 la data di inizio dell'effettivo esercizio, da parte dell'INPS, delle funzioni ad esso demandate.

Definizione ed accertamento della condizione di portatore di handicap grave

Il riconoscimento al disabile della condizione di portatore di handicap grave, così come definita dall'art. 3, comma 3 della legge n. 104/92, deve essere effettuato, ai sensi dell'art.4 della più volte citata legge n.104/92, dalle competenti Unità Sanitarie Locali tramite le commissioni mediche di cui all'art.1 della legge 15.10.1990, n. 295.

I verbali redatti dalle competenti commissioni sanitarie fin'ora sono stati approvati dalla Commissione medica di Verifica, organo di questo Dicastero, nelle cui funzioni, come sopra detto, è recentemente subentrato l'INPS.

In particolare, il citato art. 3, comma 3, della legge n. 104/92 prevede che la minorazione fisica deve comportare una limitazione dell'autonomia personale tale da determinare per la specifica "connotazione di gravità un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione".

Da ciò ne consegue, secondo orientamento giurisprudenziale, che può non esservi corrispondenza tra lo stato invalidante riconosciuto, sia pure in misura rilevante, per altri fini (es. invalidità civile) e la situazione di handicap grave indicata dal citato art. 3 della legge n.104/92, rendendosi, proprio per questo, necessario esprimere un giudizio specifico.

Al riguardo, l'unica corrispondenza automatica è quella indicata dall'art. 39, comma 5, della legge 23.12.1998, n. 448. Infatti la norma dispone che "i grandi invalidi di guerra di cui all'art. 14 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, ed i soggetti ad essi equiparati sono considerati persone handicappate in situazione grave ai sensi ed agli effetti dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104, e non sono assoggettati agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 4 della citata legge".

Inoltre, per quanto concerne i soggetti affetti da "Sindrome di Down", deve essere presente che, ai sensi dell'art. 94, comma 3, della legge 27.12.2002, n. 289, il riconoscimento di gravità può essere effettuato anche dal solo medico di base, con esenzione di ulteriori, successive visite e controlli.

Da ultimo, si fa presente che - ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, con legge 9 marzo 2006, n. 80 - sono state accelerate le procedure mediche di riconoscimento di handicap grave in caso di patologie oncologiche, con esecutività immediata dei verbali redatti dalle competenti commissioni mediche.

Accertamento provvisorio dell'handicap grave

Qualora la competente Commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, è consentito, ai sensi dell'art. 2 del D.L. 27.8.1993, n. 324 convertito nella legge 27.10.1993, n. 423, che gli accertamenti siano effettuati, ai soli fini previsti dall'art. 33 della legge 104/92, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'A.S.L.

Tale accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione del verbale definitivo da parte della Commissione, che, ai sensi dell'art. 3 bis del predetto D.L. n. 324/93, deve essere effettuato entro 180 giorni dalla presentazione della domanda (per la concessione dei permessi dovranno comunque sussistere, a seconda della concreta fattispecie, gli ulteriori requisiti di legge, più avanti riferiti).

In ordine all'argomento in questione l'INPS ha emanato la circolare n. 32 del 3 marzo 2006, consultabile sul sito internet dell'Istituto previdenziale, contenente utili riferimenti per la valutazione della certificazione provvisoria, l'individuazione del medico competente al rilascio, la durata delle agevolazioni e gli eventuali effetti negativi della provvisorietà dell'accertamento.

In particolare, con riferimento all'organo competente (all'epoca, la Commissione Medica di Verifica), l'Istituto previdenziale ha fatto presente che “qualora, infatti, la Commissione medica di verifica non dovesse ritenere di condividere il riconoscimento della gravità dell'handicap, si dovrà procedere al recupero delle prestazioni erogate, poiché divenute indebite.

E' pertanto necessario che il lavoratore rilasci dichiarazione in cui si dichiara consapevole che, in caso di provvedimento definitivo negativo, è tenuto alla restituzione di quanto fruito dopo la scadenza dei primi sei mesi, periodo, questo da considerare come massimo fruibile, in attesa della conclusione del procedimento, attraverso la certificazione provvisoria degli specialisti come sopra individuati e quella della Commissione ASL.”

AVANTI DIRITTO AI PERMESSI LAVORATIVI

Dall'esame del combinato disposto di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 nonché degli art. 33 e 42 del D.L.vo n. 151/2001, si osserva che la normativa ha individuato, fornendo specifica tutela, le sotto indicate 3 categorie di destinatari:

- 1) lavoratori dipendenti che debbano fruire di cure in quanto essi stessi portatori di handicap grave;
- 2) lavoratori dipendenti che debbano prestare assistenza a parenti od affini portatori di handicap grave;

3) lavoratori dipendenti che debbano fornire assistenza a figli portatori di handicap grave (rientrano in questa categoria anche i genitori lavoratori con figli adottati o in affidamento).

1) Lavoratori dipendenti che debbano fruire di cure in quanto essi stessi portatori di handicap grave

I soggetti portatori di handicap grave possono fruire, per l'effettuazione delle cure relative alla propria invalidità, di particolari agevolazioni.

Tali **agevolazioni** consistono, ai sensi dei commi 2, 3 e 6 dell'art.33 della legge n.104/92, nella possibilità di fruire **alternativamente**, nel corso del mese, di:

- **permessi giornalieri** (n. 3 al mese);
- **permessi orari** (n. 2 ore al giorno).

La forma di fruizione scelta (giornaliera oppure oraria) non può essere modificata nel corso del mese di utilizzo, in conformità al predetto principio di alternatività introdotto dall'art. 19, comma 1, lettera c), della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Secondo l'INPS (circolare n 133 del 17 luglio 2000) è **possibile, solo in casi eccezionali** da documentare da parte dell'interessato, **che il dipendente disabile modifichi**, nell'arco del mese di riferimento, la forma di fruizione dei benefici di cui all'art.33 della legge n. 104/92, purchè si proceda ad una qualche forma di conversione ed equiparazione tra le agevolazioni, tenendo conto della durata oraria di un giorno lavorativo tipico.

Nel caso del personale livellato del comparto ministeri, **tale giorno lavorativo tipico** deve intendersi determinato **in sei ore giornaliere**, indipendentemente dall'effettivo orario di lavoro giornaliero (9 ore, 7 ore e 12 minuti, 6 ore, ecc.) del dipendente.

Al riguardo, si fa infatti osservare che in due precise circostanze (e cioè nei casi di cui all'art. 18, commi 2 e 6, del CCNL sottoscritto il 16.5.1995), la normativa contrattuale ha previsto la conversione di 3 giorni di permesso in 18 ore, equiparando sostanzialmente un giorno di permesso a sei ore di permesso orario.

Utilizzo dei permessi in regime di tempo parziale

In caso di permessi orari non si deve tenere conto dei normali principi di riproporzionamento previsti per le assenze del personale in posizione di part-time, ma delle norme disciplinanti la difesa della maternità.

Infatti, le agevolazioni orarie al soggetto lavoratore gravemente handicappato sono consentite per l'esplicito rinvio, disposto dal comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92 al comma 2

del medesimo art. 33, il quale in sostanza fa riferimento ai due periodi di riposo di 1 ora (c.d. permessi per allattamento), previsti dall' art. 39 del D.L.vo n. 151/2001.

Tale norma prevede la decurtazione di un'ora di riposo in caso di orario inferiore a sei ore giornaliere, senza ulteriori specifiche in merito alla durata della prestazione lavorativa.

Pertanto, in caso di part-time (verticale o orizzontale che sia), al lavoratore gravemente handicappato saranno ridotte le agevolazioni orarie (con decurtazione di un'ora al giorno) unicamente in caso di orario di lavoro inferiore a sei ore giornaliere.

In caso di permessi giornalieri, fruiti in regime di part-time verticale, i medesimi invece andranno soggetti alle normali regole di riproporzionamento in relazione all'articolazione delle giornate lavorative del dipendente interessato.

Ovviamente i permessi giornalieri non saranno ridotti se fruiti in regime di part-time orizzontale.

Casi particolari di cumulo di benefici per lavoratori handicappati

La normativa di riferimento nulla dispone nel caso che il lavoratore handicappato, oltre che fruire dei permessi per se stesso:

- a) debba fornire assistenza ad altro familiare disabile e pertanto necessiti di ulteriori permessi retribuiti;
- b) si trovi nella necessità di essere assistito anche da un altro familiare lavoratore al quale andrebbero pure concessi i benefici in questione.

In merito alla cumulabilità dei benefici sono stati espressi principi interpretativi dalla prima sezione del Consiglio di Stato con parere n. 785 in data 14.6.1995.

In sintesi il detto Consesso ha ritenuto che:

“quando le persone da assistere siano più debbono essere riconosciuti, pure allo stesso lavoratore, una pluralità di permessi”;

“ il cumulo dei benefici non potrà essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo”.

Tali criteri sono stati ripresi in circolari varie del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'INPS.

Al riguardo, con riferimento al punto a), lavoratore handicappato che intende assistere altro disabile, si fa presente che il Dipartimento per la Funzione Pubblica - ricollegandosi alla

precedente circolare n. 20 in data 30.10.1995 e al predetto parere n. 785/1995 del Consiglio di Stato - con riferimento ai permessi di cui all'art.33 della legge 104/92, in data 25.11.2003 ha espresso l'avviso che il familiare, fruitore dei permessi di cui al comma 6 (per sé medesimo), per poter usufruire dei permessi previsti dal comma 3 (per altri familiari), "deve effettivamente trovarsi nella condizione di soddisfare specifiche esigenze assistenziali al familiare portatore di handicap grave", sempre che, inoltre, "non vi siano, nell'ambito dello stesso nucleo familiare, altri soggetti che usufruiscano dello stesso beneficio" per colui per il quale è richiesta l'assistenza.

Alla luce di quanto sopra riferito, il lavoratore gravemente handicappato può fruire anche dei permessi per assistenza ad altri disabili, purché comprovati, attraverso idonea documentazione sanitaria, che il proprio stato di handicap grave non sia di preclusione all'effettuazione delle cure da prestare al familiare disabile e, sempre che, non vi siano altri soggetti fruitori del beneficio (dovranno ovviamente essere documentati anche gli ulteriori requisiti di legge di cui si riferirà più avanti).

Con riferimento al punto b)), dipendente gravemente handicappato che si trovi nella necessità di essere assistito da un altro familiare lavoratore al quale andrebbero pure concessi i benefici, sarà opportuno tener conto di quanto osservato dall'INPS con circolari n.37 del 18 febbraio 1999 e n.128 dell'11.7.2003.

Ai sensi della circolare n. 37/1999, emessa prima dell'eliminazione del requisito della convivenza da parte della legge n.53/2000, "i giorni di permesso, invece, potranno essere riconosciuti al lavoratore *non disabile*, familiare convivente del lavoratore handicappato anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, a condizione che:

- il lavoratore handicappato, pur beneficiando dei propri permessi, abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di sede anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza".

In ordine a quest'ultimo punto, sempre la circolare n. 37/1999 specifica " che i familiari non lavoratori studenti sono equiparati, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di cui alla legge n.104/92, ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica (per gli studenti universitari dopo il primo anno di iscrizione deve essere accertata non solo l'iscrizione all'Università ma anche l'effettuazione di esami)".

Ai sensi della circolare n.128/2003, "un handicappato lavoratore che fruisce dei permessi di cui alla legge 104/92, può essere assistito da altro soggetto lavoratore, a cui a tal punto spettano, per l'assistenza di cui trattasi, i giorni di permesso di cui alla medesima legge.....al

riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle medesime giornate, considerato che l'assenza dal lavoro, con la conseguente fruizione dei permessi da parte di chi assiste, è giustificata dal fatto che deve assistere l'handicappato, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest'ultimo lavora".

Pertanto, esclusivamente nel rispetto delle condizioni sopra indicate, un dipendente potrà fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, per assistenza ad altro soggetto, che in quanto gravemente handicappato, fruisce dei medesimi benefici.

2) lavoratori dipendenti che debbano prestare assistenza a parenti od affini portatori di handicap grave

Ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge 104/92 possono essere concessi tre giorni di permesso retribuito al mese ai lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine **entro il terzo grado** portatore di handicap grave, ancorchè non convivente;

In ordine ai soggetti di cui sopra deve osservarsi che – sebbene la legge non includa espressamente tra gli aventi diritto alla fruizione dei permessi il coniuge del disabile – anche tale soggetto deve essere ritenuto destinatario delle agevolazioni (non rientra in tali benefici l'eventuale convivente "more uxorio").

Ciò risulta essere l'orientamento espresso dall'INPS (circolare n. 80/1995) al fine di evitare una palese irrazionalità, censurabile ai sensi dell'art. 3 della Costituzione, in quanto "una interpretazione più restrittiva apparrebbe incongruente rispetto alla scelta manifestata dal legislatore di riconoscere meritevoli di tutela gli affini".

Come sopra riferito, secondo la disposizione recata dall'art.33, comma 3, della legge n.104/92, **i benefici consistono, in via principale, in tre giorni di permesso mensili**, non essendo previsti dalla norma di riferimento gli specifici permessi orari, ricollegati ai riposi per maternità, utilizzabili dai soggetti di cui al precedente punto 1).

Il predetto comma 3 dell'art. 33 della legge n.104/92 va però integrato da quanto disposto dall'art. 18 del C.C.N.L. sottoscritto il 16.5.1995, così come modificato dall'art. 9, comma 3, lettera c) del C.C.N.L. integrativo sottoscritto il 16.5.2001.

Secondo la suddetta norma pattizia, i 3 giorni di permesso retribuito previsti per assistenza a parenti ed affini entro il terzo grado, riconosciuti gravemente handicappati, possono essere utilizzati in forma oraria, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Conseguentemente, la gestione dei suddetti permessi orari deve essere effettuata nelle stesse modalità previste per i permessi orari di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.5.1995 e non secondo le modalità previste per i riposi orari per maternità.

Anche, nel caso in esame, valgono le considerazioni sopra riportate in ordine alla fruizione alternativa dei permessi, che, una volta utilizzati, nell'arco del medesimo mese, devono essere fruiti sempre nella stessa modalità oraria o giornaliera.

In caso di part-time, orizzontale o verticale, i permessi andranno ridotti secondo le ordinarie regole, consistenti:

- in un riproporzionamento fondato sulle giornate di lavoro prestato, in caso di utilizzo dei giorni di permesso durante il regime di part-time verticale;

- in una riduzione percentuale delle ore, per tutti i regimi di part-time, verticale oppure orizzontale, se i permessi sono utilizzati in forma oraria (in quanto, nel caso specifico, i permessi orari non sono ricollegati alla disciplina prevista per i riposi orari per maternità).

La legge 8 marzo 2000, n 53, con gli articoli 19 e 20 – nello stabilire che i permessi, giornalieri od orari, debbono essere utilizzati alternativamente e non contestualmente nello stesso mese - **ha eliminato il requisito della convivenza** con il disabile, precisando che, per la fruizione dei permessi medesimi, il lavoratore deve prestare assistenza all'invalido in modo esclusivo e continuativo.

Alla luce di quanto sopra riferito e delle condizioni riportate nell'art. 33 della legge n.104/92, oltre ad un rapporto di parentela o di affinità entro il terzo grado, **requisiti indispensabili** per l'attribuzione dei benefici sopra detti risultano essere:

A) il riconoscimento al parente dello status portatore di handicap in situazione di gravità;

B) l'esclusività dell'assistenza al disabile;

C) la continuità dell'assistenza al disabile;

D) il mancato ricovero a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili della persona con handicap in situazione di gravità relativamente al periodo di fruizione dei benefici.

In mancanza di uno dei requisiti di cui sopra non potranno essere concessi i predetti permessi retribuiti.

Per quanto concerne il punto A) si rinvia a quanto già espresso in precedenza.

Per quanto si riferisce ai punti B)C)D) si riporta quanto segue, sulla base dei criteri interpretativi elaborati da varie circolari (INPS, ecc.) e decisioni giurisprudenziali.

esclusività dell'assistenza al disabile

La circolare n.14/00 in data 16.11.2000 della Presidenza del Consiglio dei Ministri riferisce che "l'assistenza continuativa in via esclusiva prestata al familiare disabile, non convivente, deve essere interpretata nel senso che il lavoratore che intenda avvalersi di detto

beneficio, sia l'unico in grado di assicurare, sulla base del soddisfacimento di un criterio logistico e nell'arco temporale di riferimento, il proprio supporto nei confronti del portatore di handicap.

Similmente, evidenziando altri aspetti, il Consiglio di Stato, con parere n. 1623 del 26.9.2000, ritiene che l'esclusività dell'assistenza deve essere intesa nel significato di "indisponibilità (e non dell'inesistenza) oggettiva o soggettiva di altre persone in grado di sopperire alle esigenze, circostanza da provare con ogni mezzo consentito dall'ordinamento, salvo l'onere di verifica da parte dell'Amministrazione".

Alla luce di quanto sopra è stato **finora** ritenuto inesistente il requisito dell'esclusività dell'assistenza nel caso che:

1) per l'assistenza al disabile altro familiare lavoratore già fruiscia dei benefici di cui alla legge n.104/92;

2) nel nucleo familiare dell'handicappato esistano altri soggetti non lavoratori in grado di prestare le proprie cure al disabile (i quali pure hanno un obbligo giuridico morale di prestare assistenza al familiare disabile, soprattutto se legati da un rapporto di parentela molto stretto, come nel caso di figli, fratelli, ecc.).

Per quanto concerne il predetto punto 2), è stato accertato che vi sono particolari circostanze, nelle quali i vari impegni (familiari, ecc.) o le condizioni (di salute, di età, ecc.) - impedendo o limitando fortemente la concreta assistenza al disabile da parte degli altri familiari non lavoratori - consentono di riconoscere l'esclusività dell'assistenza al disabile in capo al familiare lavoratore.

Tali circostanze, descritte dall'INPS in varie circolari, tra cui in particolare le n. 80/1995 e n.133/2000, vengono di seguito rappresentate:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente nel familiare non lavoratore una infermità superiore ai 2/3;

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);

- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;

- età inferiore ai 18 anni;

- studenti per i quali sia accertata l'iscrizione a un istituto scolastico nonché per gli universitari, oltre l'iscrizione all'Ateneo, l'effettuazione di esami;

- infermità temporanea per periodi di ricovero ospedaliero;

- altre infermità temporanee o permanenti (nonchè, più in generale motivi di carattere sanitario) debitamente documentate, del familiare non lavoratore che dovranno essere valutate da un medico dell'A.S.L. al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza;

- presenza nel nucleo familiare di un numero di figli minorenni superiore a tre;

- presenza nel nucleo familiare di un altro figlio di età inferiore a 6 anni;

- necessità di assistenza al disabile anche in ore notturne (necessità da valutare a cura di un medico dell'A.S.L.);

- assistenza al disabile, che per la gravosità dell'impegno, presuppone che il familiare non lavoratore debba essere coadiuvato da altro familiare (la circostanza deve essere valutata da un medico);

- il parente non lavoratore non abbia la patente di guida e vi sia la necessità di trasporto con autoveicolo del parente handicappato per visite mediche, terapie specifiche e simili (ovviamente solo in caso di assenza di specifici servizi di trasporto per disabili, a volte garantiti dall'ASL o dai servizi assistenziali comunali).

Occorre riferire che **il predetto istituto previdenziale**, preso atto dell'orientamento espresso in materia dall'autorevole giurisprudenza della Corte Costituzionale, della Corte di Cassazione e del Consiglio di Stato, con circolare n. 90 del 23 maggio 2007 **ha illustrato**, con motivazione, **ulteriori e meno restrittivi principi interpretativi** dei requisiti dell'esclusività e della continuità di assistenza.

Ciò consente la possibilità di concessione delle agevolazioni lavorative ad una più ampia platea di dipendenti.

In particolare, con riferimento all'esclusività di assistenza, viene evidenziato che:

a) a nulla rileva che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;

b) la persona con disabilità in situazione di gravità – ovvero il suo amministratore di sostegno ovvero il suo tutore legale – può liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della stessa famiglia, deve prestare l'assistenza prevista dai termini di legge.

Alla luce dei recenti principi interpretativi, **per la sussistenza del requisito dell'esclusività di assistenza si ritiene che sia sufficiente:**

- l'inesistenza di altri soggetti che fruiscano delle agevolazioni di cui all'art.33 della legge 104/92 per assistenza al disabile;

- una dichiarazione del disabile (o di chi lo rappresenta) su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare assistenza al disabile medesimo.

Continuità di assistenza al disabile

Secondo orientamento giurisprudenziale (decisione n. 168 del 24.2.2001 del Tribunale di Firenze), finora applicato, la continuità di assistenza consiste sostanzialmente “nella quotidiana dedizione alla cura della persona bisognosa”.

Detto orientamento è stato fatto proprio dall'INPS che, con circolari n. 133 in data 17.7.2000 e n. 128 in data 11.7.2003, ha ritenuto che il requisito della continuità di assistenza:

“non appare individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, situazione da considerarsi non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale”;

può essere riconosciuto “se in tempi individuabili in circa un'ora è possibile coprire la distanza tra le due abitazioni del soggetto prestatore di assistenza e l'handicappato” oppure, se in caso contrario, viene fornita “**rigorosa prova** da parte dell'interessato, sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza”.

La predetta circolare INPS n. 90 del 23 maggio 2007 ha mitigato tale orientamento riferendo che:

“tale assistenza non debba necessariamente essere quotidiana, purchè assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità”;

si debbano riconoscere i benefici “altresì a quei lavoratori che – pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravitàoffrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata.....A tal fine, in sede di richiesta dei benefici ex art.33 della legge 104/92, sarà prodotto un programma di assistenza a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che dell'assistenza si giova – ovvero del suo amministratore di sostegno ovvero del suo tutore legale – sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprimerà il dirigente responsabile del Centro medico legale della sede INPS competente”.

Alla luce di quanto sopra riferito, in caso di vicinanza fra le abitazioni del richiedente i benefici ed il disabile, la possibilità di effettuazione quotidiana di cure prova, senza bisogno di alcuna dimostrazione delle stesse, la continuità di assistenza al disabile.

Al contrario, in caso di lontananza, dovrà essere provata l'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza.

Pertanto, il richiedente i benefici dovrà produrre un programma di assistenza, sottoscritto dal richiedente medesimo e dal disabile (o da chi lo rappresenta) dal quale risultino i caratteri di sistematicità ed adeguatezza delle cure prestate.

Ciò comporta, in sostanza, la necessità di illustrare in dettaglio e documentalmente, in relazione alla patologia da cui è affetto il disabile, sia le cure necessarie che quelle fornibili in una situazione di lontananza.

È di tutta evidenza che la valutazione dell'adeguatezza assistenziale può essere effettuata solo da un organo medico, che, almeno, per quanto concerne il settore privato, è sicuramente individuato nel centro medico legale INPS.

Per quanto concerne il settore pubblico, pur tenendo conto delle competenze recentemente transitate all'INPS in materia di accertamento di invalidità, si ritiene che l'organo medico competente a tale valutazione vada individuato nell'ASL.

Ricovero a tempo pieno del disabile in istituti specializzati

In ordine al requisito della mancanza di ricovero a tempo pieno in istituti specializzati sono stati emessi pareri sia da parte del Ministero della Solidarietà Sociale che dell'INPS.

Ricovero

Il predetto Dicastero, con riferimento ad orientamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Dipartimento della Funzione pubblica, con parere n. 19/0000867 del 27 aprile 2007 ha evidenziato come “il termine ricovero sia da interpretare in senso tecnico, ossia presso una **struttura sanitaria**, diversamente, altrimenti, si determinerebbe una irragionevole compressione del beneficio; conseguentemente.....non si ravvisano preclusioni nella concessione del beneficio nel caso di ospitalità in una comunità - alloggio”.

Pertanto, ai fini della concessione o meno dei benefici dell'art. 33 della legge n.104/92, per ricovero si deve intendere quello presso le strutture ospedaliere e le RSA (residenze sanitarie assistenziali).

Infatti, le residenze sanitarie assistenziali, pubbliche o private, sono strutture dipendenti dalle ASL, nelle quali - unitamente ad una assistenza sociale continua di 24 ore, comprensiva dei servizi svolti nelle case di riposo – viene fornita una specifica assistenza di carattere sanitario a carico dell'ASL (previa richiesta del medico di base e l'autorizzazione dell'ASL medesima o dei servizi sociali).

Viceversa, non può intendersi come ricovero quello realizzato presso case di riposo.

Infatti, le case di riposo sono strutture di tipo residenziale, finalizzate a fornire accoglienza ad anziani autosufficienti o parzialmente autosufficienti, che non possono vivere da soli, nelle quali l'assistenza fornita, pur potendo comprendere attività medica ed infermieristica di base, è sostanzialmente di carattere alberghiero, sociale e ricreativo (cucina, lavanderia, pulizia personale, ecc.).

Ricovero a tempo pieno

L'INPS con la circolare n. 90 del 23 maggio 2007 ha precisato che per ricovero a tempo pieno deve intendersi "il ricovero per le intere ventiquattro ore".

Ciò comporta che i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali, riabilitative o occupazionali non possono essere intesi a tempo pieno.

L'Istituto previdenziale, comunque, riferisce che, anche in caso di ricovero a tempo pieno, possano essere concessi i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/92 qualora:

- il ricovero sia finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo di un bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale è documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;

- il ricovero sia relativo a persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, contesti questi assimilabili al piccolo minore.

Casi particolari di cumulo di benefici in capo al lavoratore dipendente per assistenza a più portatori di handicap nell'ambito dello stesso nucleo familiare

I benefici di cui sopra, sempre che ve ne siano tutte le condizioni sopra descritte, possono essere fruiti da parte del lavoratore dipendente per prestare assistenza a più soggetti handicappati, determinandosi così in capo al lavoratore medesimo un accumulo dei benefici.

Al riguardo, si fa presente che - con riferimento alla già citata sentenza n. 785 in data 14.6.1995 della prima Sezione del Consiglio di Stato -- il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con circolare n.59 del 30.4.1996 ed il Dipartimento per la Funzione Pubblica presso il Consiglio dei Ministri con circolari in data 30.10.1995 e 25.11.2003, hanno fornito opportune direttive in ordine alla possibilità del cumulo dei benefici spettanti per assistenza a più disabili.

In sostanza, da tali documenti risulta che, per la fruizione del cumulo dei benefici, il soggetto richiedente i permessi deve documentare:

- l'inesistenza di altre persone che possano fornire assistenza;

- l'impossibilità di assistenza contemporanea dei disabili in relazione alle esigenze curative connesse alla natura dell'handicap.

Quest'ultima condizione dovrà necessariamente essere documentata tramite idonea certificazione sanitaria.

3) lavoratori dipendenti che debbano fornire assistenza a figli portatori di handicap grave (rientrano in questa categoria anche i genitori lavoratori con figli adottati o in affidamento).

I genitori sia naturali che adottivi o affidatari, di soggetti con handicap, in situazione di gravità, accertato ai sensi dell'art. 4 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, **non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati**, hanno diritto ai riposi, permessi e congedi di seguito indicati, i quali sono previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge n.104/92, dall'art. 33 del D.L.vo n. 151/2001 (nel quale sono confluite le disposizioni dell'abrogato comma 1 dell'art. 33 della legge n.104/92), dall'art. 42 sempre del D.L.vo n.151/2001.

È bene precisare che si tratta di un aspetto particolare della assistenza prevista per parenti entro il 3° grado, situazione alla quale viene accordata una tutela maggiore, consistente, oltre ai benefici già esaminati, in ulteriori agevolazioni ed in una minore rigidità dei requisiti necessari per avere diritto alle agevolazioni medesime.

Con riferimento all'ultimo punto, si deve infatti osservare che:

- ai sensi del comma 6 dell'art. 42 del D.L.vo n. 151/2001, le agevolazioni spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (casalinga/o, lavoratore autonomo, ecc.);

- non risultano necessari i requisiti della continuità e della esclusività di assistenza al disabile, salvo che il figlio disabile sia maggiorenne e risulti non convivente con i genitori (comma 3 dell'art. 42 del D.L.vo n.151/2001).

Da ciò consegue che se il figlio disabile è minorenni oppure, se maggiorenne, convive con i genitori, il genitore lavoratore ha diritto alla concessione dei benefici, indipendentemente dall'esistenza nel nucleo familiare di altri soggetti che, in teoria, potrebbero occuparsi dell'assistenza al figlio disabile (ad. es. l'altro genitore casalingo, uno dei fratelli maggiorenni od altri parenti non lavoratori).

Congedo parentale prolungato e riposi orari per assistenza al minore disabile di età inferiore ai tre anni

E' riconosciuto alla lavoratrice madre o, **in alternativa**, al lavoratore padre di minore disabile il diritto al **prolungamento del congedo parentale**, con retribuzione al 30%, oppure a **due ore di riposo giornaliero** retribuito fino al compimento dei tre anni del minore disabile (artt. 33 e 42 , comma 1, del D.L.vo n.151/2001).

Il suddetto diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso in quanto non lavoratore o lavoratore autonomo.

In ordine al **prolungamento del congedo parentale**, si fa presente che, ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.L.vo n. 151/2001, il prolungamento del congedo parentale "decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32" del medesimo D.L.vo. n.151/2001.

Ad esempio, nel caso il richiedente sia la madre, il prolungamento stesso potrà iniziare solo dopo il periodo della normale astensione facoltativa **teoricamente fruibile dalla madre** (6 mesi), periodo che inizia a decorrere dal giorno successivo alla fine dell'astensione obbligatoria e che ordinariamente è pari a nove mesi successivi al parto.

Il congedo parentale prolungato non presuppone che sia stato effettivamente goduto il "normale" congedo parentale, in misura parziale o integrale, ma solo che il beneficio speciale sia fruito rispettando il limite iniziale di decorrenza del periodo di prolungamento e comunque entro il compimento del 3° anno di età del figlio.

Il congedo parentale ordinario, eventualmente non fruito, potrà anche essere fruito nel periodo compreso fra il terzo e l'ottavo anno di vita del disabile.

Nel caso in cui, invece, la scelta cada sulle **due ore di riposo giornaliero**, il beneficio per il genitore del minore disabile si applica in realtà solo successivamente al compimento di un anno e fino al terzo anno del medesimo. Ciò, in quanto fino ad un anno di età del bambino i riposi non sono quelli alternativi al prolungamento del congedo, previsti dalla legge n. 104/92, ma quelli ordinari previsti dall'art. 39 del D.L.vo n.151/2001.

Il numero di ore di riposo spettanti è da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro (due ore per orario pari o superiore a sei ore, un'ora in caso contrario).

Si chiarisce che durante il periodo di prolungamento del congedo o di utilizzo delle ore di riposo giornaliero da parte di un genitore, l'altro genitore può usufruire del congedo parentale ordinario, eventualmente ancora spettante, nonché del congedo per la malattia del figlio.

Per quanto concerne il **trattamento giuridico economico** dei due istituti "straordinari" si rimanda a quanto già riferito relativamente ai congedi parentali e ai riposi di carattere ordinario.

Permessi per assistenza al minore disabile di età superiore ai tre anni

Successivamente al terzo anno di vita e fino al compimento dei 18 anni del disabile, la lavoratrice madre o, **in alternativa**, il lavoratore padre hanno diritto ai tre giorni di permesso mensile, **retribuiti**, previsti dall'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92, fruibili anche in maniera continuativa, ma necessariamente nell'ambito del mese.

Si specifica, al riguardo, che nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, gli stessi potranno comunque ripartirsi l'assenza (ad esempio: due giorni la madre e 1 giorno il padre, anche contemporaneamente con uno dei giorni della madre).

Questi permessi sono usufruibili da un genitore anche qualora l'altro genitore sia eventualmente in congedo parentale ordinario o in congedo per malattia del figlio e possono essere anche frazionati in ore, per una massimo di 18.

Permessi per assistenza al figlio disabile di età superiore ai diciotto anni

Dopo il compimento della maggiore età del disabile i suddetti permessi spettano a condizione che sussista convivenza tra i genitori ed il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al disabile **sia continuativa ed esclusiva**.

Congedo "speciale" retribuito per assistenza al disabile

Oltre alle suesposte agevolazioni, i genitori, anche adottivi o affidatari, di soggetto con handicap in situazione di gravità, hanno diritto, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.L.vo n.151/2001, a fruire, con diritto a indennità retributiva, del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (congedo per gravi motivi di famiglia).

Nel rammentare che l'argomento è stato doviziosamente trattato nel capitolo aspettative di questa circolare – si fa presente, in breve sintesi, che:

- il disabile può anche essere maggiorenne;
- i genitori possono ripartirsi la fruizione del congedo, purché all'interno del limite massimo dei due anni;
- durante il periodo in cui uno dei genitori usufruisce di tale congedo, l'altro genitore non può godere dei tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33 della legge n. 104/92.

Disciplina giuridica economica dei permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/92

I permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/92 sono retribuiti e devono essere fruiti necessariamente entro il mese di riferimento, non risultando cumulabili con quelli spettanti in altri mesi.

Per quanto concerne i riflessi sulle ferie e la tredicesima mensilità - con rinvio alle circolari n. 72399 e n. 81602, rispettivamente del 15 ottobre 2003 e del 18 novembre 2003, concernenti il medesimo argomento – si fa presente che i permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della legge n.104/92 non incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Quest'ultimo emolumento risulta riducibile unicamente nel caso i permessi in questione vengano cumulati con i benefici indicati dal comma 4 dell'art. 33 della legge n. 104/92 (e cioè con i congedi parentali e i congedi per malattia del figlio).

Documentazione occorrente

Per la concessione dei benefici lavorativi previsti per assistenza a disabile è necessario che il dipendente presenti il **Verbale** - in originale o in copia conforme – della apposita Commissione Medica istituita presso l'A.S.L. **attestante lo stato di handicap grave in capo al soggetto che necessita di assistenza, recante l'indicazione del rilascio per le finalità della legge n.104/92** (si ricorda che lo stato di handicap è esclusivamente quello che si riferisce al comma 3 dell'art. 3 della legge n.104/92).

Gli ulteriori requisiti, relativi alla specifica fattispecie assistenziale, potranno essere documentati in **autocertificazione**, purché si faccia riferimento a certificazioni, circostanze, fatti accertabili ed acquisibili da parte della pubblica amministrazione (es. riconoscimento di invalidità civile, ecc.).

Nel caso che l'accertamento dei requisiti presupponga l'acquisizione di risultanze sanitarie specifiche, circostanza possibile per la notevole casistica degli interventi assistenziali, occorrerà produrre **idonea certificazione medica**, che, si ricorda, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.P.R. n. 445/90, non è possibile sostituire con altri documenti (es. riferimenti alle necessità assistenziali del disabile, che, per la gravosità, potrebbero richiedere l'assistenza di più familiari).

L'autocertificazione deve essere resa ai sensi degli arti 46 e 47 del D.P.R. 445 del 28.12.2000, con dichiarazione di consapevolezza delle responsabilità amministrative e penali di cui all'art. 76 del medesimo D.P.R. n. 445/2000.

Con particolare riferimento alla dimostrazione dell'esistenza dei requisiti di esclusività e continuità di assistenza, condizioni indispensabili per la fruizione dei permessi per assistenza a parenti ed affini entro il 3° grado, si fa presente che dall'autocertificazione **deve risultare**:

- che il parente o affine entro il terzo grado non è ricoverato a tempo pieno;
- la composizione del nucleo familiare (fratelli, genitori, ecc.) del disabile e del prestatore di assistenza, con indicazione delle residenze sia dell'invalido che dei vari familiari;
- che non vi siano nel nucleo familiare del disabile altri lavoratori dipendenti fruitori del medesimo beneficio;
- l'indicazione degli enti e delle sedi lavorative ove gli altri familiari lavoratori prestano attività subordinata.

Con riferimento all'aspettativa retribuita di cui all'art. 42, comma 5, del D.l.vo n.151/2001, è necessario che il dipendente interessato fornisca in autocertificazione indicazioni sul disabile da assistere (figlio minorenni o maggiorenne, fratello, coniuge, conviventi o meno) nonché sui benefici eventualmente già fruiti, per il medesimo titolo, da altri aventi diritto (coniuge, fratelli)

Si raccomanda una descrizione circostanziata degli elementi di cui sopra o di altro ritenuto utile, nei modi già ampiamente riferiti in parti precedenti del presente documento, necessari sia per una corretta e tempestiva valutazione dei requisiti di legge (ed in particolare dell'esclusività e della continuità di assistenza al disabile) che per gli adempimenti connessi alla obbligatoria attività di controllo delle dichiarazioni in autocertificazione disposta dal D.P.R. n.445/2000.

Ove vi siano altri parenti o affini idonei a prestare assistenza sarà necessario presentare la **dichiarazione del disabile** (o di chi lo rappresenta) su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare assistenza al disabile medesimo.

Inoltre, nell'ipotesi che l'assistenza debba essere prestata in una situazione di lontananza, il dipendente interessato deve fornire un **programma di assistenza**, valutato e approvato dall'organo medico competente, a firma congiunta del disabile e del dipendente medesimo.

A tal proposito, come riferito dall'INPS con messaggio n. 15021 del 7.6.2007, si specifica che il "Programma di assistenza", da rinnovare annualmente, consiste in una **sostanziale pianificazione motivata delle modalità con cui il lavoratore intende assistere il disabile in situazione di gravità**.

Si tratta, quindi, di una **dichiarazione congiunta**, del lavoratore e del portatore di handicap, dalla quale si evincono:

- le motivazioni della richiesta (visite mediche programmate in Italia e all'Estero, sostituzione programmata di personale badante, sostituzione di altro familiare nell'assistenza, ecc.);
- il piano mensile di utilizzo dei permessi.

Ove intervengano **variazioni significative** (annullamento del programma, ricovero a tempo pieno della persona disabile, slittamento di date, ecc.), il **fruitore** dei permessi dovrà darne tempestiva comunicazione all'ufficio ed all'organo medico, mediante riproposta preventiva del programma.

Competenza alla trattazione ed adempimenti relativi

Dall'esame del complesso normativo in materia si rileva la particolare attenzione e tutela accordata agli invalidi, in genere, e, nello specifico, ai soggetti gravemente handicappati.

In via generale, le indicazioni normative manifestano, con chiarezza, l'intenzione di un pronto intervento nella tutela delle varie situazioni esistenziali (si pensi ad es. alla possibilità di fruire in via provvisoria dei benefici, ancor prima di un formale riconoscimento di gravità oppure alla particolare precedenza e celerità accordata l'accertamento dell'handicap derivante da malattie oncologiche).

Pertanto, per motivi di correttezza amministrativa, è opportuno che, relativamente al proprio personale dipendente, gli uffici in indirizzo provvedano direttamente, sulla base delle istruzioni qui fornite, al rilascio delle autorizzazioni relative alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/92.

Per quanto concerne il personale civile assegnato presso il soppresso Servizio Amministrativo del Comando Generale della Guardia di Finanza, tali autorizzazioni saranno rilasciate dal Reparto XIII di questo Ufficio.

Gli atti autorizzativi dovranno indicare gli elementi dai quali si possano desumere i requisiti richiesti dalla legge in riferimento alla specifica situazione assistenziale.

Con specifica istanza - alla quale andrà allegata la relativa documentazione atta a dimostrare l'esistenza dei requisiti di legge - il dipendente dichiarerà alla struttura di appartenenza di essere nella condizione di poter fruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92, che potranno essere concessi, nel mese di riferimento, dal superiore gerarchico, previo, preliminare rilascio dell'autorizzazione da parte del competente ufficio.

Inoltre, il personale interessato dovrà fornire **annualmente**:

- una attestazione – rilasciata dall'ASL o dal dipendente stesso in autocertificazione – dalla quale risulti che non si è proceduto a rettifiche o revoche della situazione di handicap grave;
- una dichiarazione che il familiare non è ricoverato a tempo pieno;
- ulteriori dichiarazioni che possano essere necessarie per accertare il protrarsi di altri, indispensabili requisiti (es. in ordine all' esclusività e continuità di assistenza).

La concessione dei benefici deve intendersi tacitamente rinnovata con la presentazione annuale delle dichiarazioni sopra indicate, salvo espresse, motivate dichiarazioni contrarie da parte dell'ufficio competente.

Al Reparto XIII di questo Ufficio Amministrazione delle Risorse andranno indirizzate le istanze del personale in servizio presso l'Ufficio medesimo nonché quelle del personale civile assegnato presso il soppresso servizio amministrativo del Comando Generale della Guardia di Finanza.

ASSENZE PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A DIFESA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

L'art. 18 del D.P.R. 44/90 (norma disapplicata dall'art. 34 del C.C.N.L. sottoscritto il 16.5.2001) prevedeva a tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Tossicodipendenti, ecc.), particolari agevolazioni (aspettativa, permessi retribuiti, ecc.)

La normativa di cui sopra è stata sostanzialmente recepita dal CCNL integrativo del 16.5.2001, nell'art. 11, per quanto concerne la tutela dei dipendenti in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, nell'art. 12, per quanto concerne la tutela dei dipendenti portatori di handicap.

Si riporta integralmente la citata normativa pattizia.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 11 del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8 lett.

c) nei limiti massimi ivi previsti.

Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Tutela dei dipendenti portatori di handicap (art. 12 del CCNL integrativo sottoscritto il 16.5.2001)

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Si prega di portare il contenuto del presente documento a conoscenza del personale.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

F.to (Aldo BOVI)

firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3 comma 2 del D.L.gs. n.39/1993

Avvertenza Ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, art. 46 e 47, i dipendenti interessati possono, ai fini amministrativi, produrre dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dell'atto di notorietà.

Le indicazioni contenute nei predetti atti devono poter permettere all'Amministrazione il controllo, ai sensi dell'art. 71 del predetto D.P.R. n.445/2000, sulla sussistenza dei requisiti richiesti dalla legge per la concessione dello specifico beneficio richiesto nonché sugli stati, qualità personali e fatti attestati dal dichiarante.

In relazione a quanto sopra si dovrà utilizzare il sotto indicato schema, contenente gli elementi necessari per l'effettuazione dell'attività di controllo dell'amministrazione in relazione alla legittimità della richiesta di fruizione del congedo parentale previsto dal Decreto Legislativo n. 151/2001 (art. 32, per figli naturali; art. 36, per figli in adozione o in affidamento).

il beneficio può essere utilizzato nel medesimo giorno da entrambi i genitori; ma non deve essere superato il tetto massimo di fruizione, quantificato in sei mesi, per singolo genitore, oppure in 10 mesi, per cumulo fra entrambi i genitori, con possibilità di elevazione del limite, nel caso di cui all'art. 32, comma 2, del D.lvo n.151/2001 (7 mesi, esclusivamente per il padre, 11 mesi, per cumulo fra genitori

CONGEDO PARENTALE

..l.. sottoscritt... ..,in servizio presso
dichiara, ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle responsabilità di cui all'art. 76 del medesimo D.P.R. n. 445/2000, che, alla data attuale, ..l.... Sig
....., padre / madre del... minore
....., nat... il, a
....., entrato a far parte del nucleo familiare (da indicare solo in caso di adozione) il....., ha fruito per il predetto minore di congedo parentale, per un totale di n..... giorni (indicare zero in caso l'altro coniuge non abbia mai fruito di congedo parentale per il predetto minore).

Il predetto genitore presta la propria attività quale dipendente presso (indicare intestazione, ragione sociale e indirizzo della ditta dove lavora l'altro genitore)
.....

Oppure nel caso l'altro genitore non ha diritto alla fruizione del congedo parentale, **barrare**, fra le caselle sotto indicate, quella relativa, fornendo le indicazioni necessarie:

- per esercizio di lavoro autonomo o libera professione (specificare il mestiere o professione dall'altro genitore).....
- per mancato svolgimento di attività lavorativa (casalinga/o, disoccupata/o, ecc.).....
- per altro (non riconoscimento figlio, ecc.) da specificare.....

Data.....

Firma

Avvertenza. Ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, art. 46 e 47, i dipendenti interessati possono, ai fini amministrativi, produrre dichiarazioni sostitutive di certificazioni e dell'atto di notorietà.

Le indicazioni contenute nei predetti atti devono poter permettere all'Amministrazione il controllo, ai sensi dell'art. 71 del predetto D.P.R. n.445/2000, sulla sussistenza dei requisiti richiesti dalla legge per la concessione dello specifico beneficio richiesto nonché sugli stati, qualità personali e fatti attestati dal dichiarante.

In relazione a quanto sopra si dovrà utilizzare il sotto indicato schema, contenente gli elementi necessari per l'effettuazione dell'attività di controllo dell'amministrazione in relazione alla legittimità della richiesta di fruizione del congedo **per malattia del figlio** previsto dal Decreto Legislativo n. 151/2001 (art. 47 per figli naturali; art.50 per figli in adozione o in affidamento).

il beneficio non può essere utilizzato nel medesimo giorno da entrambi i genitori e, relativamente ai primi tre anni di vita del bambino, non esiste alcun tetto massimo di fruizione, salvo i 30 giorni annui, interamente retribuiti, da fruire cumulativamente fra i genitori, sempre entro il 3° anno di vita del bambino, ai sensi della più favorevole Contrattazione Collettiva. Il limite del 3° anno di vita del bambino, previsto per l'intera retribuzione, vale anche in caso di adozione o affidamento.

La documentazione sanitaria richiesta dalla normativa non può essere sostituita da autocertificazione.

CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO

..l. sottoscritt....., in servizio presso
dichiara, ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle responsabilità di cui al'art. 76 del medesimo D.P.R. n. 445/2000, che ..l.... Sig
....., padre / madre del... minore
....., nat... il, a
....., entrato a far parte del nucleo familiare (da indicare solo in caso di adozione) il....., non ha fruito di congedo per malattia del predetto minore negli stessi periodi del.... sottoscritt... .

Il predetto genitore ha comunque fruito, nel corso del anno di vita del... bambin.. (indicare se trattasi del 1°,2°, 3° anno di età), di congedo per malattia del.. predett.. figli..., per un totale di giorni (dichiarazione da rendere unicamente per assenze relative a infermità riportate dal minore nel corso del 1°, 2° e 3° anno di vita)

Il predetto genitore presta la propria attività quale dipendente presso (indicare intestazione, ragione sociale e indirizzo della ditta dove lavora l'altro genitore)
.....

Oppure nel caso l'altro genitore non ha diritto alla fruizione del congedo per malattia del figlio, **barrare**, fra le caselle sotto indicate, quella relativa, fornendo le indicazioni necessarie:

- per esercizio di lavoro autonomo o libera professione (specificare il mestiere o professione dall'altro genitore).....
- per mancato svolgimento di attività lavorativa (casalinga/o, disoccupata/o, ecc.).....
- per altro (non riconoscimento figlio, ecc.) da specificare.....

Data.....

Firma

INDICE

Introduzione: pag 1-2

indicazioni sulla competenza gestionale: pag. 3

ASSENZE PER MALATTIA: pag. 4 - 15

Indicazioni preliminari: pag. 4

Casi ordinari di assenza per malattia : pag. 4 - 7

- *Adempimenti del dipendente:* pag. 4 - 5
- *Adempimenti istruttori dell'amministrazione:* pag. 5 - 6
- *Conseguenze degli inadempimenti:* pag. 6 - 7

Casi particolari di assenza per malattia pag .7 - 15

- *Visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici:* pag. 7 – 8
- *Malattia insorta durante l'orario d'ufficio:* pag. 8
- *Gravi patologie comportanti l'effettuazione di terapie salvavita:* pag. 8-9
- *infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio o derivanti da infortunio sul lavoro:* pag. 9 - 11
- *Assenze per infortunio derivante da responsabilità di terzi:* pag. 12 -13
- *Adempimenti relativi all'utilizzo, parziale o totale, del periodo retribuito di 18 mesi di malattia di cui all'art. 21, comma 1, nonché alla fruizione, parziale o totale, dell'ulteriore periodo non retribuito di 18 mesi di cui all'art. 21, comma 2:* pag. 13 -15

PERMESSI RETRIBUITI E ASSENZE VARIE GIUSTIFICATE: pag. 15 – 27

- *permessi per esami e per lutto:* pag. 15 – 17
- *permessi per particolari motivi familiari o personali:* pag. 17 – 20
- *permessi retribuiti per grave infermità:* pag. 21 – 22
- *permessi per matrimonio:* pag. 23
- *Permessi per diritto allo studio:* pag. 23-24
- *permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge:* pag. 24 – 25

(donatori sangue, espletamento cariche elettive, controlli prenatali, espletamento funzione giudice popolare, ecc.)

- *Assenze giustificate non previste da specifiche disposizioni di legge*: pag. 25– 27

(c.d. assenze atipiche: testimonianze in cause civili o penali; audizione disciplinare; udienza presso il collegio arbitrale di disciplina; effettuazione di visite mediche per causa di servizio)

FERIE : pag. 27 – 31

disciplina ferie: pag. 27 – 30

Problematiche connesse con le disposizioni recate dall'art. 10 del D.Lgs 8.4.2003, n.66, così come sostituito dall'art. 1 del D.Lgs 19.7.2004, n. 213 : pag. 30 - 31

FESTIVITA' SOPPRESSE: pag. 31

SANTO PATRONO : pag. 32

PERMESSI A RECUPERO (breve permessi giornalieri): pag. 32

ASSENZE DAL LAVORO PER SVOLGIMENTO FUNZIONI ELETTORALI:
pag.33

ASPETTATIVE: pag. 33– 43

Congedi per gravi motivi familiari (art. 4, comma 2, L.53/2000): pag. 33 – 39

Considerazioni preliminari: pag.33-34

- *Aspettativa **non retribuita** della durata di due anni(L.53/2000)*: pag. 34

- *Aspettativa **retribuita** della durata di due anni per assistenza a figli disabili(oppure per assistenza a fratelli disabili per decesso o inabilità totale dei genitori(L.53/2000; DL.vo 151/2001)* : pag. 34 – 39

- requisiti per la fruizione del congedo relativo ad assistenza a figli: pag. 35

- requisiti per la fruizione del congedo per assistenza a fratelli o sorelle: pag. 35-36

- indicazioni sulle modalità di utilizzo del congedo e sull'incidenza economico-giuridica: pag. 36-37

- presenza di più soggetti handicappati: pag. 37

- possibilità di fruizione del congedo straordinario per assistenza a fratelli o sorelle anche nel caso di esistenza in vita dei genitori, purché rientranti nelle ipotesi di cui alla decisione n. 233/2005 della Corte Costituzionale: pag. 38

- Possibilità di fruizione dell'aspettativa di cui all'art.42, comma 5, del D.l. n.151/2001 per assistenza al coniuge convivente, riconosciuto portatore di handicap grave, per effetto della decisione n.158/2007 della Corte Costituzionale: pag. 38
- documentazione occorrente: pag. 39
- *Aspettativa per esigenze personali o di famiglia*: pag. 39 -40
- *Aspettativa per l'educazione e l'assistenza ai figli fino al sesto anno di età*: pag. 40
- *Aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca o per borsa di studio*: pag. 40-41
- *Aspettativa retribuita per solo dottorato di ricerca*: pag. 41
- *Aspettativa per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo*: pag. 41-42
- *Aspettative e distacchi sindacali*: pag. 42
- *Aspettativa per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero*: pag. 42-43

ASSENZE PER TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Pag. 43 – 61

Introduzione: pag. 43

Esami prenatali: pag. 44

Congedo di maternità (o astensione obbligatoria): pag. 44 - 45

- *Parto prematuro*: pag. 45
- *Interruzione della gravidanza*: pag. 46
- *Documentazione da produrre*: pag. 46
- *Trattamento economico*: pag. 46

Congedo di paternità: pag. 47

Congedi di maternità o paternità per genitori adottivi ed affidatari: pag. 47-48

Congedo parentale (astensione facoltativa): pag. 48-54

- *Trattamento giuridico- economico*: pag. 48-51
- *Trattamento giuridico economico in caso di adozione e affidamento*: pag. 51-53
- *Bambini fino ai 6 anni di età*: pag.52
- *Bambini tra i 6 e gli 8 anni di età*. Pag. 52-53
- *Bambini tra i 6 e i 12 anni (al momento dell'adozione o dell'affidamento)*. Pag. 53

Applicabilità, ai casi di adozione o affidamento, delle favorevoli disposizioni recata dall'art.10, comma 2, lettera c) del CCNL integrativo – Comparto ministeri – sottoscritto il 16.5.2001: pag. 53

Documentazione da produrre: pag. 53-54

Congedo per la malattia del figlio (astensione facoltativa per malattia del figlio) : pag. 55 -57

Trattamento economico: pag. 56

Congedi per la malattia del bambino per i genitori adottivi o affidatari: pag. 56 -57

Documentazione da produrre: pag. 57

Riposi orari: pag.58-61

Trattamento economico: pag. 58-59

Documentazione da produrre: pag. 59

Riposi orari in caso di adozione o affidamento: pag. 59-61

TUTELA DEI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE : pag. 61 – 79

Considerazioni preliminari: pag. 61

Definizione ed accertamento della condizione di portatore di handicap grave: pag. 62

Accertamento provvisorio dell'handicap grave: pag. 63

Aventi diritto ai permessi lavorativi: pag. 63-79

lavoratori dipendenti che debbano fruire di cure in quanto essi stessi portatori di handicap grave: pag. 64-67

-utilizzo dei permessi in regime di tempo parziale: pag. 64-65

- casi particolari di cumulo benefici per lavoratori handicappati: pag. 65-67

lavoratori dipendenti che debbano prestare assistenza a parenti od affini portatori di handicap grave: pag. 67- 74

- esclusività dell'assistenza al disabile: pag. 68-71

- continuità di assistenza al disabile: pag. 71 – 72

- ricovero a tempo pieno del disabile in istituti specializzati: pag. 72 – 73

- casi particolari di cumulo benefici in capo al lavoratore dipendente per assistenza più portatori di handicap nell'ambito dello stesso nucleo familiare: pag. 73-74

lavoratori dipendenti che debbano fornire assistenza a figli portatori di handicap grave: pag. 74-76

introduzione: pag. 74

- congedo parentale prolungato e riposi orari per assistenza al minore disabile di età inferiore ai tre anni: pag. 75

- permessi per assistenza al minore disabile di età superiore ai tre anni: pag. 76

- permessi per assistenza al figlio disabile di età superiore ai diciotto anni: 76
- congedo speciale retribuito per assistenza al disabile: pag. 76

disciplina giuridico economica dei permessi di cui all'art.33 della legge n.104/92: pag.77

documentazione occorrente: pag. 77-78

competenza alla trattazione ed adempimenti relativi: pag. 79-80

**ASSENZE PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A DIFESA DI
PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI: pag. 80-82**

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche: pag. 80-81

Tutela dei dipendenti portatori di handicap: pag. 81-82

Moduli attestazione da rendere ex artt. 45-46 del DPR n. 445/2000

per congedo parentale: pag. 83

per congedo malattia figlio: pag.84