



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA  
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA  
ARPAS

Direzione Amministrativa  
Servizio Personale

**REGOLAMENTO ASSENZE PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO  
INDETERMINATO**  
**(Aggiornamento al Regolamento 2011)**  
**Allegato O.d.s. n. 1/2015**

**Dicembre 2014**

1. PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI.....	3
1.1 Fonti normative.....	3
1.2. Permesso per la partecipazione a concorsi o esami ovvero per aggiornamento professionale facoltativo.....	3
1.3. Permesso per lutto.....	3
1.4. Permesso per particolari motivi personali o familiari.....	4
1.5. Permesso per matrimonio.....	7
1.6. Ulteriori delucidazioni in merito ai permessi di cui ai paragrafi precedenti .....	7
1.7. Modalità di fruizione.....	7
2. PERMESSI BREVI SOGGETTI A RECUPERO .....	7
3. ALCUNE TIPOLOGIE DI PERMESSO RETRIBUITO PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 8	
3.1. Permesso a fronte di grave e documentata infermità di un familiare .....	8
3.2. Permessi fruibili dai dipendenti pubblici che siano, altresì, amministratori locali.....	9
3.3 Permesso fruibile dai dipendenti donatori di sangue e donatori di midollo osseo .....	10
3.4. Permessi a fronte di consultazioni elettorali.....	10
3.5. Permesso relativo alla funzione di giudice popolare.....	11
3.6. Permesso a fronte di citazione innanzi ad Uffici Giudiziari nell’interesse dell’Amministrazione .....	11
3.7. Permesso a fronte di attività di protezione civile .....	11
3.8. Permesso a fronte di attività di soccorso alpino e speleologico .....	12
4. PERMESSO RETRIBUITO PER STUDIO (150 ORE).....	12
5. ASSENZE DAL SERVIZIO A FRONTE DI VISITE MEDICHE .....	14
6. FERIE.....	14
6.1. Giorni di ferie spettanti .....	15
6.2. Modalità di fruizione .....	15
6.3. Sospensione delle ferie in godimento .....	16
6.4. Monetizzazione delle ferie .....	17
6.5. Alcune tipologie di assenze dal servizio che comportano la mancata maturazione delle ferie .....	17
6.6. Giornate di riposo per festività soppresse e festività del S. Patrono .....	17
7. BENEFICI PER L’ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP .....	17
7.1. Premessa .....	18
7.2. Presupposti per la fruizione del permesso .....	18
7.3. Modalità di fruizione del permesso .....	19
7.4. Decorrenza dell’inizio dei benefici .....	19
7.5. Cumulabilità, da parte dello stesso lavoratore, di più permessi mensili ex art. 33, comma 3 .....	20
7.6. Distanza della residenza e sede di lavoro.....	20
7.7. Documentazione da presentare.....	20
7.8. Trattamento normativo ed economico .....	20
7.9. Figli portatori di handicap in situazione di gravità.....	21
7.10. Congedo straordinario per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità.....	21
8. BENEFICI FRUIBILI DAL DIPENDENTE PORTATORE DI HANDICAP .....	23
8.1. Benefici fruibili dai dipendenti portatori di handicap grave .....	23
8.2. Benefici fruibili dai dipendenti portatori di handicap ( <i>senza il necessario connotato della gravità</i> ) .....	24
9. ASSENZE PER MALATTIA .....	25
9.1. Adempimenti formali del dipendente durante il periodo di assenza per malattia.....	25
9.2. Trattamento economico spettante .....	27
9.3. Trattamento giuridico.....	27
9.4. Rientro in servizio prima della scadenza del termine previsto nella certificazione medica .....	28
9.5. Malattia causata da un terzo .....	28
9.6. Malattia protratta oltre i 60 giorni .....	29
10. ASSENZE DAL SERVIZIO PER GRAVI PATOLOGIE .....	29
11. ASSENZA PER INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PER CAUSA DI SERVIZIO .....	29
12. CONGEDI E PERMESSI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA’ E DELLA PATERNITA’ .....	30
12.1. Controlli prenatali .....	30
12.2. Interdizione anticipata dal lavoro rispetto al congedo di maternità .....	30
12.3. Congedo di maternità/paternità .....	31
12.4. Congedo di maternità/paternità in caso di adozione o di affido .....	32
12.5. Riposi giornalieri .....	33
12.6. Congedo parentale .....	34
12.7. Congedo per la malattia del figlio .....	35
12.8. Congedi per malattia del bambino in caso di adozione o di affido .....	36
13. ASPETTATIVA .....	36
13.1. Aspettativa .....	37
13.2. Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio .....	37
13.3. Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	37

**1. PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI**

**1.1 Fonti normative**

Art. 21 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995

Art. 41 CCNL Comparto Sanità 07/04/1999

Art. 23 CCNL Comparto Sanità 19/04/2004

Art. 22 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa 05/12/1996

Art. 23 CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996

Art. 16 CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001

Le disposizioni contrattuali citate prevedono le seguenti tipologie di permesso retribuito:

**1.2. Permesso per la partecipazione a concorsi o esami ovvero per aggiornamento professionale facoltativo**

E' un permesso della durata massima di 8 giorni per ogni anno solare non fruibili ad ore. Tale permesso viene concesso nei seguenti casi.

*a) Per la partecipazione a concorsi o esami*

In questo caso la durata del permesso è limitata ai giorni di svolgimento delle prove, pertanto non è possibile ricomprendere nel permesso anche gli eventuali giorni di viaggio. A giustificazione dell'assenza il dipendente deve presentare apposita attestazione rilasciata dall'Ente presso cui si è svolto il concorso o l'esame ovvero dichiarazione sostitutiva di atto notorio, comprovanti il giorno/i giorni di partecipazione al concorso o all'esame.

*b) Per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio*

In questo caso il Direttore del Servizio di appartenenza del richiedente deve valutare – sulla base della documentazione presentata dall'interessato – se l'aggiornamento in questione possa, effettivamente, ritenersi connesso all'attività di servizio. A giustificazione dell'assenza il dipendente deve presentare apposita attestazione rilasciata dall'Ente presso cui si svolge il corso di aggiornamento ovvero dichiarazione sostitutiva di atto notorio, comprovanti il giorno/i giorni di partecipazione al corso di aggiornamento.

Per il personale dirigente i vigenti CC.NN.LL. 05/12/1996 prevedono, in particolare, che il permesso in questione possa essere fruito – oltre che per la partecipazione a concorsi o esami – per la partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi connessi con l'attività di servizio. Non potranno, pertanto, essere autorizzati permessi per aggiornamento professionale facoltativo che non abbia alcuna attinenza con l'attività svolta.

**1.3. Permesso per lutto**

Viene concesso, nella misura di 3 giorni per ogni evento luttuoso, in caso di decesso di:

- coniuge
- convivente
- parenti entro il II grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) - affini entro il I grado (suoceri, nuore, generi).

Le disposizioni contrattuali sopra citate si limitano a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni di permesso retribuito per evento, senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dall'evento luttuoso. Appare, dunque, coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e, conseguentemente, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. In particolare, alla luce di quanto sopra esposto, si rileva che il personale dovrà fruire del permesso in oggetto entro sette giorni decorrenti dall'evento luttuoso (il terzo giorno di permesso non deve, cioè, superare temporalmente il settimo giorno dall'evento luttuoso) (art. 1, comma 2, D.M. n. 278/2000).

Relativamente al permesso per lutto è opportuno, altresì, fare le seguenti ulteriori considerazioni. L'art. 21 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 (per la Dirigenza artt. 22 e 23 CC.NN.LL. 05/12/1996) parla di tre giorni consecutivi per ogni evento luttuoso. La Legge n. 53/2000 (art. 4) ed il relativo Regolamento di attuazione – D.M. n. 278/2000 – nel riconoscere a tutti i lavoratori dipendenti il permesso per lutto, parlano, invece, di tre giorni complessivi, specificando, altresì, che nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

L'art. 16 CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001 (per la Dirigenza artt. 14 CC.NN.LL. integrativi 10/02/2004) prevede, poi, che per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il II grado o del convivente, continua a trovare applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto contenuta nei contratti collettivi, anziché la Legge n. 53/2000 e relativo Regolamento di attuazione. Alla luce delle disposizioni citate si rileva che il permesso per lutto non deve essere, necessariamente, consecutivo, secondo quanto previsto dall'art. 21 CCNL 01/09/1995.

L'art. 16 CCNL integrativo 20/09/2001, infatti, rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti esclusivamente laddove queste si configurino quali migliorative per il lavoratore; circostanza, questa, non rappresentabile nel caso di specie, posto che il necessario utilizzo dell'istituto in forma consecutiva non può certo ritenersi momento migliorativo nell'ambito delle modalità di impiego dello stesso, traducendosi, viceversa, in un'evidente limitazione, non prescritta dalle disposizioni legislative e regolamentari. Alla luce di quanto sopra esposto si rileva, pertanto, che i tre giorni di permesso per lutto potranno essere fruiti dal dipendente anche non consecutivamente, bensì con modalità frazionata nel rispetto, comunque, del sopra menzionato termine di tolleranza di sette giorni dall'evento luttuoso.

Si precisa, inoltre, che in caso di separazione giudiziale il coniuge ha ancora diritto a fruire del suddetto permesso nel caso di decesso dell'altro coniuge, non essendo sciolto il vincolo coniugale ed essendo a tutti gli effetti giuridici ancora unito da matrimonio. Lo stesso criterio non è valido ovviamente per il divorziato che è libero da ogni vincolo coniugale; in questo caso mancano, pertanto, i requisiti previsti dai CC.NN.LL. in esame per potere usufruire del permesso in questione.

Ai fini della fruizione del permesso per lutto il dipendente deve presentare la relativa dichiarazione sostitutiva di certificazione comprovante il decesso del familiare. Se, invece, il decesso riguarda un affine o il convivente, ai sensi dell'art. 46 lett. H) D.P.R. n. 445/2000, il decesso deve risultare non da dichiarazione sostitutiva di certificazione bensì, da dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi del successivo art. 47 del decreto citato.

Sebbene secondo l'ARAN le ferie non possono essere interrotte per la fruizione di permessi per lutto, si rileva che i più recenti orientamenti giurisprudenziali sono di avviso contrario. Infatti, si ritiene che prevalga il principio di indisponibilità e irrinunciabilità del diritto alle ferie sancito dall'art. 36 della Costituzione, "diritto che è finalizzato a ritemperare le energie psicofisiche usurate dal lavoro". Di conseguenza, la giurisprudenza ritiene ragionevole che anche l'evento luttuoso, al pari della malattia che si protragga oltre i tre giorni, dia luogo ad una ipotesi interrottiva delle ferie posto che il recupero psicofisico del dipendente non si verifica in caso di lutto insorto durante il periodo di congedo ordinario. In considerazione di quanto appena detto, dunque, l'evento luttuoso insorto durante la fruizione delle ferie ne determina l'interruzione (v. Tribunale di Firenze, sentenza del 26.03.2014).

#### 1.4. Permesso per particolari motivi personali o familiari

E' un permesso della durata massima di 18 ore per ogni anno solare che può essere concesso per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli, dal **Dirigente sovraordinato, che è responsabile, oltre che della concessione, anche della verifica del rispetto del monte ore.** Tale limite annuo è determinato tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 41, comma 1, del CCNL 1998/2001 e ribadito dall'art. 71, comma 4, della Legge 133/2008 e della successiva circolare esplicativa n. 8/2008, punto 2.4), del Dipartimento della Funzione Pubblica. Si precisa che detto limite di 18 ore per ogni anno solare è assoluto, nel senso che si riferisce a tutte le tipologie di permessi retribuiti contemplate nel presente paragrafo.

I permessi in questione dovranno seguire le seguenti disposizioni:

i permessi dovranno essere richiesti attraverso gli appositi moduli, compilati in modo chiaro e completo e dovranno recare l'autorizzazione, con firma leggibile, del dirigente sovraordinato;

le richieste dovranno essere corredate da apposita e specifica documentazione, la cui mancanza o incompletezza comporterà la giustificazione dell'assenza ad altro titolo (es. modifica d'ufficio in ferie o recupero ore);

per i dipendenti del comparto l’assenza per l’intera giornata verrà computata in numero di ore pari alla durata ordinaria della loro giornata lavorativa (se trattasi, pertanto, di giorno di recupero l’assenza sarà considerata di un numero di ore pari all’intera giornata, comprese le ore pomeridiane). Per i dirigenti, la giornata di assenza sarà considerata in ogni caso pari a 7 ore e 36 minuti.

Le tipologie di permessi sono individuabili nelle tabelle sottostanti, con l’avvertenza che qualunque tipo di permesso che non fosse riconducibile ad esse ovvero dovesse risultare di dubbia concessione, dovrà essere preventivamente valutato col supporto del Servizio Personale:

#### Permessi riguardanti figli e maternità/paternità

FATTISPECIE	CERTIFICAZIONE DA ALLEGARE
Partecipazione a corsi di preparazione al parto	Certificazione rilasciata dalla Struttura sanitaria/Consultorio familiare attestante la frequenza al corso <u>con l'indicazione dell'orario inizio/fine</u>
Nascita figli	Autocertificazione nascita
Permesso per malattia figlio di età superiore ai 3 anni	Certificato medico di malattia del figlio che attesti l'assistenza del genitore e dichiarazione ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 151/2001
Visite mediche o accertamenti dei figli minori	Certificato del medico attestante la presenza del genitore <u>con l'indicazione dell'orario inizio/fine</u>
Permesso per inserimento figlio al primo anno di asilo nido o scuola materna	Certificazione di iscrizione alla scuola se trattasi di istituto privato o autocertificazione se trattasi di istituto pubblico
Permesso per partecipare ai colloqui scolastici dei propri figli	Dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante giorno e ora (dalle... alle...) di presenza presso l'Istituto (specificare l'esatta denominazione dell'istituto) per partecipazione ai colloqui figlio/a (specificare il nome e data di nascita)
Assistenza al figlio minore in caso di ricovero per il quale necessiti la presenza del genitore	Certificazione della Struttura ospedaliera attestante l'assistenza del genitore
Matrimonio figli: 1 giorno di permesso fruibile nella sola data del rito civile o religioso	Dichiarazione sostitutiva di atto notorio relativa all'evento matrimonio con l'indicazione che trattasi di figlio/a

**Permessi riguardanti i parenti**

FATTISPECIE	CERTIFICAZIONE DA ALLEGARE
Accompagnamento di parenti di I grado (figli, genitori) ed affini di I grado (coniuge o convivente, suoceri, genero, nuora) a visite mediche	Certificazione medica attestante la presenza del dipendente, il grado di parentela del paziente e l’orario di inizio/fine della visita
Assistenza parenti di I e II grado ed affini di I grado durante il ricovero ospedaliero (compreso Day Hospital) per grave malattia per la quale necessita la presenza del dipendente	Certificazione della Struttura ospedaliera <u>attestante la necessità di assistenza</u>

**Permessi per partecipare a funerali**

FATTISPECIE	CERTIFICAZIONE DA ALLEGARE
Permessi per funerali di un parente di III e IV grado (zii, cugini, nipoti di zio - solo del dipendente) ed affini di II grado (cognati) e III grado (nipoti - figli di cognati), <b>non rientranti nei permessi per lutto</b>	Dichiarazione sostitutiva di atto notorio con specificato il giorno del funerale, l’ora ed il grado di parentela

**Permessi per convocazioni delle Autorità Giudiziarie**

FATTISPECIE	CERTIFICAZIONE DA ALLEGARE
Permessi per l’effettuazione di <u>testimonianze per fatti non d’ufficio in cui sussista obbligo di comparizione</u>	Certificazione dell’Autorità Giudiziaria attestante giorno e ora (dalle... alle...) di presentazione ovvero, in caso di impossibilità al rilascio da parte della stessa, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con le medesime indicazioni

**Permessi per campagna elettorale**

FATTISPECIE	CERTIFICAZIONE DA ALLEGARE
Permessi fruibili dal candidato alle elezioni, durante la campagna elettorale	Dichiarazione rilasciata dalle autorità comunali/provinciali/regionali

### 1.5. Permesso per matrimonio

Il CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 ed i CC.NN.LL. Dirigenza 05/12/1996 riconoscono al dipendente il diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Il CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001 ed i CC.NN.LL. integrativi Dirigenza del 10/02/2004 prevedono, altresì, che il permesso per matrimonio **possa essere richiesto anche entro i 30 giorni successivi all'evento**.

Alla luce delle disposizioni citate, si rileva che entro il suddetto termine di 30 giorni è sufficiente che il permesso venga richiesto potendo, poi, essere fruito anche successivamente. Tuttavia, nella richiesta da presentare al dirigente sovraordinato, il dipendente deve già individuare il periodo in cui, indicativamente, intende fruire del permesso in oggetto. Si rileva, altresì, che il periodo di permesso in questione, non essendo frazionabile e quindi necessariamente continuativo, ricomprende anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso. Si precisa, inoltre, che la fruizione di detto permesso non può in ogni caso precedere la data dell'evento.

Ad integrazione della richiesta di permesso, al rientro in servizio, il dipendente deve presentare dichiarazione sostitutiva di certificazione di matrimonio.

### 1.6. Ulteriori delucidazioni in merito ai permessi di cui ai paragrafi precedenti

I periodi di permesso sopra citati sono, inoltre, così caratterizzati:

- non riducono le ferie
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- sono interamente retribuiti
- sono tra loro cumulabili nel corso dell'anno solare.

Si rileva che, eccettuato il permesso per lutto, **nessuna delle tipologie di tali permessi sospende le eventuali ferie in godimento**.

Relativamente al personale del comparto, si sottolinea come la terminologia usata nell'art. 21 CCNL 01/09/1995 porti a ritenere che il permesso per partecipazione a concorsi o esami, il permesso per lutto ed il permesso per matrimonio costituiscano, per il dipendente, un vero e proprio diritto. Per le prime due tipologie di permesso, infatti, l'art. 21, comma 1, dispone "A domanda del dipendente *sono concessi ...*"; per la terza tipologia di permesso – permesso per matrimonio – analogamente, l'art. 21, comma 3, recita "Il dipendente *ha altresì diritto...*". Così non è, invece, per il permesso per particolari motivi personali o familiari che **non costituisce, per il dipendente, un vero e proprio diritto**. L'art. 21, comma 2, relativamente a tale tipologia di permesso usa infatti l'espressione "A domanda ... possono essere concessi ...". Per quanto concerne, poi, la dirigenza l'unica tipologia di permesso configurabile quale vero e proprio diritto, alla luce della terminologia usata dagli artt. 22 e 23 CC.NN.LL. 05/12/1996, sembra essere solo il permesso per matrimonio.

In caso di dipendenti assunti in corso d'anno i permessi retribuiti in oggetto non vanno riproporzionati. Il permesso per lutto ed il permesso per matrimonio sono correlati non alla durata del rapporto di lavoro, bensì all'evenienza di un determinato fatto. Analogamente, per gli altri permessi – permesso per partecipazione a concorsi/esami ovvero per aggiornamento professionale facoltativo e permesso per particolari motivi personali/familiari – i CC.NN.LL. non contengono alcuna espressa indicazione circa un'eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi in questione, e, pertanto, non deve essere operato alcun riproporzionamento in relazione alla quota d'anno in cui si è prestato effettivo servizio (v. il caso di fruizione, ad esempio, di congedo biennale), essendo la fruizione di detti permessi collegata a singoli eventi (parere ARAN n. 16206/2014).

### 1.7. Modalità di fruizione

I permessi di cui ai paragrafi n. 1.2, 1.3 e 1.5 vengono concessi esclusivamente a giornata intera, mentre i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui al paragrafo 1.4, sono fruibili ad ore o a giornata intera (per il numero effettivo di ore o, comunque, per il valore nominale della giornata lavorativa).

## 2. PERMESSI BREVI SOGGETTI A RECUPERO

Fonte normativa: art. 22 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995





Il permesso breve soggetto a recupero è un permesso ad ore che può essere concesso al solo personale del Comparto **nella misura massima di n. 36 ore annuali**. Tale permesso non può avere durata superiore alle tre ore giornaliere. La richiesta del permesso deve essere formulata al dirigente responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente, in tempo utile per consentire allo stesso dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore di permesso, di norma, **entro il mese successivo**; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Si rammenta che l'istituto del permesso breve soggetto a recupero è cosa diversa dall'istituto del riposo compensativo per ore di lavoro straordinario autorizzate e non monetizzate.

### **3. ALCUNE TIPOLOGIE DI PERMESSO RETRIBUITO PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, oltre ai permessi retribuiti previsti dai contratti collettivi, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### **3.1. Permesso a fronte di grave e documentata infermità di un familiare**

Fonti normative:

Art. 4 Legge n. 53/2000

D.M. n. 278/2000

Art. 16 CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001

Artt. 14 CC.NN.LL. integrativi Area Dirigenza 10/02/2004

Ministero del Lavoro – nota 25/11/2008, Prot. n. 25//0016754

I CC.NN.LL. integrativi citati richiamano l'art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000 che riconosce ai lavoratori un permesso retribuito di tre giorni *lavorativi* l'anno in caso di decesso o grave e documentata infermità del coniuge, dei parenti entro il II grado o del convivente. In realtà, detta norma si applica limitatamente ai casi di grave e documentata infermità, dal momento che, per i casi di decesso, viene fatta salva la generale disciplina dei permessi per lutto contenuta nell'art. 21 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 e, per la Dirigenza, nell'art. 22 e nell'art. 23 rispettivamente del CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e del CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria quadriennio 1994-1997. Preso atto, pertanto, che il richiamato art. 4 si applica limitatamente ai casi di grave e documentata infermità, il D.M. n. 278/2000, nel dare attuazione al suddetto art. 4, specifica quanto segue:

- il diritto ai tre giorni *complessivi* di permesso retribuito all'anno spetta in caso di **documentata grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, di un parente entro il II grado, anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore**. Si ritiene opportuno rilevare che il concetto di "componente la famiglia anagrafica" di cui al D.M. in oggetto, è più esteso del concetto di "convivente", di cui alla Legge n. 53/2000. Il concetto di "componente la famiglia anagrafica" è, infatti, riferibile alla persona che vive con il dipendente in questione ed il relativo stato di convivenza risulta fondato essenzialmente su relazioni solidali e di mutua assistenza, indipendentemente da qualsiasi vincolo affettivo; il concetto di "convivente", invece, viene generalmente impiegato nel senso di "convivente *more uxorio*";

- i giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici;

- nei giorni di permesso non sono computati i giorni festivi e quelli non lavorativi;

- i permessi in oggetto sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate di cui all'art. 33 Legge n. 104/1992;

- la certificazione medica relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente che abbia fruito dei permessi in oggetto.

#### Modalità di fruizione





Il permesso in oggetto è fruibile solo a giornate intere. Il dipendente può, tuttavia, concordare col dirigente sovraordinato una riduzione temporanea dell'orario di lavoro per prestare assistenza all'infermo per un numero limitato di ore nell'arco della giornata. In tal caso il limite massimo di ore di permesso fruibili **non deve eccedere l'equivalente di tre giorni lavorativi.**

#### Documentazione

Per fruire dei congedi in oggetto, il dipendente deve presentare la certificazione medica relativa alla grave infermità del familiare o del convivente. Dal momento che, presupposto per la fruizione di detti permessi è una documentata grave infermità, si rileva che dal certificato medico debba risultare in modo chiaro ed univoco la gravità dell'evento morboso (ad esempio il medico indica espressamente che l'infermità in questione è tale da richiedere un'assistenza continua ovvero il familiare risulta essere ricoverato in ospedale). Dalle risultanze di detta certificazione medica sarà, altresì, desumibile la data di accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici, dalla quale fare decorrere il periodo di tolleranza di sette giorni entro il quale l'istituto deve essere utilizzato.

### **3.2. Permessi fruibili dai dipendenti pubblici che siano, altresì, amministratori locali**

Fonte normativa: art. 79 D. Lgs. n. 267/2000

Art. 79, comma 1 – Permessi fruibili dai dipendenti che siano membri dei seguenti organi consiliari: consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane, delle unioni di comuni, consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti.

L'art. 79, comma 1, riconosce ai dipendenti componenti dei sopra citati organi consiliari il diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui è convocato il consiglio. Pertanto, nell'intera giornata di convocazione del consiglio, il dipendente ha diritto di assentarsi dal servizio indipendentemente dalla durata della riunione e dall'ora di convocazione della stessa. Nel caso in cui i lavori del consiglio dovessero protrarsi oltre la mezzanotte, il dipendente ha diritto, altresì, di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva. Ai fini della rilevazione delle presenze, per la giornata di convocazione del consiglio nonché per la giornata successiva, laddove le operazioni si siano protratte oltre la mezzanotte, le ore da computarsi come permesso politico saranno considerate 7 ore e 12 minuti per il comparto e di 7 ore e 36 per la dirigenza.

Art. 79, comma 3 – Permessi fruibili dai dipendenti facenti parte di: giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane; organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi tra enti locali; delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite; delle commissioni comunali previste per legge; delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari. I dipendenti in questione hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata; il diritto di assentarsi comprende, altresì, il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

Si ritiene che, affinché le ore di effettiva partecipazione alle riunioni siano considerate come attività lavorativa, occorre che tali ore rientrino all'interno dell'orario di servizio di Arpa. Non si tiene conto, pertanto, ai fini della rilevazione delle presenze, dell'orario espletato per la partecipazione alle riunioni in oggetto, oltre la normale durata dell'orario di servizio.

Art. 79, comma 4 – Permesso retribuito di 24 ore mensili per i componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, per i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti. Il permesso è di 48 ore mensili per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti. Il permesso in questione – di 24 o 48 ore mensili – è riconosciuto per consentire al dipendente, che sia amministratore locale, l'espletamento del relativo mandato. Anche in questo caso, affinché le ore di espletamento del relativo mandato siano considerate come attività lavorativa occorre che tali ore, nel limite di 24 o 48 ore mensili, rientrino all'interno dell'orario di servizio di Arpa.

Si rileva, altresì, che i lavoratori dipendenti di cui al citato art. 79 hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 24 ore mensili, qualora risultino necessari per l'espletamento del relativo mandato.

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato, per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono i permessi in questione, devono essere debitamente documentati mediante attestazione dell'ente (art. 79, comma 6).

### 3.3 Permesso fruibile dai dipendenti donatori di sangue e donatori di midollo osseo

Fonti normative:

Legge n. 584/1967

D.M. 8 Aprile 1968

Legge n. 52/2001

Il dipendente che cede il proprio sangue per trasfusioni dirette e indirette ovvero per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico ha diritto, nel giorno della donazione, ad una giornata di riposo dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il D.M. 8 aprile 1968 fissa in **250 grammi (equivalenti a 450 cc in talune certificazioni mediche) il limite quantitativo minimo** che la donazione di sangue deve raggiungere ai fini del diritto alla giornata di riposo ed alla relativa retribuzione. L'art. 3 del citato D.M. precisa, altresì, che, laddove il lavoratore sia venuto al lavoro nella giornata del prelievo, la giornata di riposo va computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal servizio per l'operazione di prelievo del sangue.

#### Documentazione

A giustificazione dell'assenza, il dipendente deve presentare apposito certificato medico rilasciato dal centro presso cui è stato effettuato il prelievo indicante: dati anagrafici del donatore, il quantitativo di sangue prelevato, il giorno e l'ora del prelievo.

Il certificato predetto deve essere rilasciato su modulo intestato al centro presso il quale è avvenuta la donazione e contenente gli estremi di autorizzazione per il funzionamento del centro stesso da parte del Ministero della Salute.

Ai sensi della legge 21 ottobre 2005, n. 219, nell'ipotesi in cui il dipendente si rechi presso il centro specialistico e la donazione, non possa essere effettuata per motivi di ordine sanitario ovvero venga effettuata solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato con l'indicazione del giorno e dell'ora attestante la mancata o parziale donazione. In tal caso il dipendente dovrà riprendere servizio e l'assenza potrà essere computata, a richiesta dello stesso, come permesso retribuito, limitatamente al tempo intercorrente tra l'orario ordinario di ingresso al lavoro e il suo effettivo rientro in servizio. In alternativa il dipendente può optare per recuperare l'assenza come compensazione di ore lavorate in più regolarmente autorizzate ovvero come permesso breve, nel limite di 36 ore annue, da recuperare entro il mese successivo, sempreché l'assenza non si sia protratta oltre le tre ore.

La Legge n. 52/2001 all'art. 5, comma 1, riconosce ai donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente, il **diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:**

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 107/1990.

Il permesso in questione viene riconosciuto ai dipendenti Arpa nell'ambito di quello che è l'orario di servizio dell'Agenzia. Nel caso di specie il dipendente dovrà presentare la certificazione medica **attestante la data e la durata della prestazione sanitaria in questione.** Il sopra citato art. 5, al comma 2, riconosce, inoltre, ulteriori permessi retribuiti per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino dello stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

### 3.4. Permessi a fronte di consultazioni elettorali

Fonti normative:

Art. 119 D.P.R. n. 361/1957

Art. 1 Legge n. 69/1992

Art. 11 Legge n. 53/1990

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo

corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel suddetto periodo sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. La Corte di Cassazione ha, altresì, precisato che ove le operazioni elettorali si sviluppino solo per un limitato numero di ore nella giornata, il lavoratore è legittimato ad assentarsi dal lavoro, con diritto alla corrispondente retribuzione, per l'intera giornata (Cassazione Civile – Sezione Lavoro – 12 giugno 2002 n. 8400). I dipendenti in questione hanno diritto a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali da fruirsì di norma entro la settimana successiva alla conclusione delle operazioni elettorali.

#### Documentazione

I dipendenti interessati devono presentare apposita certificazione, debitamente vistata dal Presidente del seggio elettorale, ovvero dichiarazione sostitutiva di atto notorio, attestanti la relativa partecipazione alle operazioni elettorali.

**I dipendenti che si presentano come candidati alle elezioni non hanno diritto a permessi retribuiti ad hoc**. Pertanto, laddove questi dipendenti si assentino dal servizio dovranno fruire di altri istituti giuridici, quali ferie, recupero ore, aspettativa per motivi personali, permessi per particolari motivi personali.

### **3.5. Permesso relativo alla funzione di giudice popolare**

Fonte normativa: art. 11 Legge n. 287/1951

L'art. 11 della Legge n. 287/1951 dispone che l'ufficio di giudice popolare è obbligatorio. Alla luce di tale disposizione, pertanto, i dipendenti che siano nominati giudici popolari delle Corti di assise e delle Corti di assise di appello hanno diritto a fruire di permessi retribuiti. In particolare, il dipendente ha diritto ad assentarsi dal servizio durante l'intera giornata in cui è fissata l'udienza, indipendentemente dalla durata e dall'ora di inizio dell'udienza medesima. Tale assenza va considerata ad ogni effetto come servizio prestato e va regolarmente retribuita. A giustificazione dell'assenza il dipendente deve presentare – unitamente all'atto di nomina – **apposita documentazione giustificativa rilasciata dalla competente Cancelleria Giudiziarìa ovvero apposita dichiarazione sostitutiva di atto notorio, comprovanti il giorno dell'udienza**.

### **3.6. Permesso a fronte di citazione innanzi ad Uffici Giudiziari nell'interesse dell'Amministrazione**

Il dipendente che rende la testimonianza – in un processo civile o penale – **nell'interesse dell'Amministrazione**, deve essere considerato **a tutti gli effetti in servizio**.

L'obbligo di comparizione avanti l'Autorità Giudiziarìa **per fatti non d'ufficio**, in veste di testimone o altro, comporta, invece, la possibilità di fruire di permessi retribuiti nel limite di 18 ore annue, come già evidenziato in precedenza al punto 1.4).

### **3.7. Permesso a fronte di attività di protezione civile**

Fonte normativa: art. 9 D.P.R. n. 194/2001

*Ai volontari aderenti alle organizzazioni di volontariato* - iscritte nei registri regionali nonché in elenchi o albi di protezione civile previsti specificatamente a livello regionale - ed impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione di calamità naturali, catastrofi o altri eventi che, per intensità ed estensione devono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari, è garantito quanto segue:

- a) il mantenimento del posto di lavoro;
- b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro;
- c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'art. 4 della Legge n. 266/1991 “Legge quadro sul volontariato”.

Il trattamento in questione viene garantito – entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti – relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un lasso di tempo non superiore a trenta giorni continuativi e sino a novanta giorni nell'anno. Le attività di soccorso ed

assistenza **devono essere autorizzate dall'Agenzia di Protezione Civile** oppure è necessaria una specifica richiesta di intervento **da parte del sindaco o di altre autorità di protezione civile**.

In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione **dell'Agenzia di Protezione Civile**, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle sopra citate attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a centottanta giorni nell'anno.

**I benefici previsti nei capoversi precedenti sono estesi anche ai volontari singoli iscritti nei "ruolini" delle Prefetture**, ove espressamente impiegati dal Prefetto in occasione di calamità naturali, catastrofi o altri eventi che, per intensità ed estensione devono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari.

Laddove i volontari aderenti alle organizzazioni di volontariato sopra menzionate siano impiegati in attività di pianificazione, di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, compresa quella destinata ai cittadini, ed autorizzate preventivamente dall'Agenzia di Protezione Civile, il trattamento di cui sopra si applica per un periodo complessivo non superiore a dieci giorni continuativi e sino ad un massimo di trenta giorni nell'anno. Limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative, il trattamento in questione si applica anche alle fasi preparatorie e comunque connesse alla loro realizzazione.

All'Amministrazione – ove ne faccia richiesta – viene rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore legittimamente impegnato come volontario, mediante le procedure ed entro i termini indicati negli artt. 9 e 10 del D.P.R. n. 194/2001.

**Per la fruizione dei benefici in oggetto, il lavoratore deve presentare dichiarazione sostitutiva di atto notorio comprovante gli stati, le qualità personali ed i fatti che legittimano – secondo quanto sopra esposto – la fruizione dei benefici medesimi.**

### **3.8. Permesso a fronte di attività di soccorso alpino e speleologico**

Fonte normativa: art. 1 legge 18 febbraio 1992, n. 162

I volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) hanno **diritto ad astenersi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni**, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di otto ore, ovvero oltre le ore 24. Ai volontari che siano lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale relativo ai giorni di astensione dal lavoro. La retribuzione è corrisposta dall'Amministrazione di appartenenza, che ha facoltà di richiederne il rimborso direttamente all'istituto di previdenza cui il lavoratore è iscritto. A detto proposito l'INPS, nella circolare n. 126 del 10 maggio 1995, ha chiarito le modalità attraverso le quali si esplica la procedura di rimborso.

### **4. PERMESSO RETRIBUITO PER STUDIO (150 ORE)**

Fonte normativa: art. 22 CCNL del 20 settembre 2001 comparto Sanità, integrativo del CCNL 1998/2001.

Per quanto concerne il permesso retribuito per studio – **fruibile da parte dei soli dipendenti del Comparto** – si applica la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL integrativo del personale del comparto Sanità stipulato in data 7 aprile 1999. Detta norma stabilisce che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto alla concessione – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione – di appositi permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Tali permessi retribuiti sono concessi per:

il conseguimento di titoli di studio universitari e postuniversitari;

il conseguimento di titoli di studio di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico;

sostenere gli esami relativi alle fattispecie di cui ai punti precedenti (includendovi anche la discussione della tesi di laurea).

La contrattazione integrativa decentrata può prevedere ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento, anche organizzati dall'Unione Europea, nonché finalizzati all'acquisizione di specifiche professionalità, ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

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

Ove il numero dei dipendenti interessati sia superiore al tetto del 3% dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o postuniversitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e postuniversitari la condizione di cui al punto precedente, ossia il superamento con profitto degli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni precedenti.

Nell'ambito di ciascuna fattispecie sopra rappresentata la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o postuniversitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli. Qualora, a seguito dell'applicazione di tali criteri, sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Nel caso in cui il conseguimento di un determinato titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, **l'Amministrazione ha la facoltà di valutare col dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.**

Per sostenere gli esami relativi ai corsi in argomento il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi retribuiti ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNL del 1° settembre 1995, di cui al paragrafo 1.2) del presente documento. Si noti bene che sia l'articolo 22 qui considerato che l'art. 21 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995, richiamato nel suddetto paragrafo 1.2), fanno riferimento alla sola fattispecie di "sostenere" gli esami e non anche a quella di "preparare" i medesimi. In altre parole, non potranno in nessun caso essere concessi permessi a qualunque titolo per la preparazione degli esami (ivi inclusa la discussione della tesi di laurea).

#### Documentazione

I dipendenti interessati alla concessione di detti permessi debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, la relativa richiesta corredata da una dichiarazione sostitutiva di certificazione di iscrizione alla scuola o alla facoltà universitaria, unitamente al calendario delle lezioni scolastiche ovvero delle lezioni universitarie (laddove gli istituti fossero in grado di produrlo) che si intendono frequentare, sottoscritto rispettivamente dal dirigente scolastico ovvero dal professore universitario titolare del corso medesimo. Una volta ammessi a fruire dei permessi per studio i dipendenti interessati debbono, di volta in volta, al termine di ogni lezione, presentare idonea certificazione, sottoscritta dallo stesso dirigente scolastico ovvero dal professore universitario, attestante l'avvenuta frequenza. Al termine del corso, infine, debbono produrre l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo, ovvero idonea certificazione attestante l'esito dei corsi frequentati. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

Per i dipendenti che seguono le lezioni in videoconferenza **in orari coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative**, valgono comunque le disposizioni anzidette circa la documentazione da presentare per accedere al beneficio in argomento. Sono senz'altro obbligatori il certificato di iscrizione all'Università/Scuola e la certificazione finale in ordine agli esami sostenuti. Inoltre, i dipendenti frequentanti lezioni in videoconferenza dovranno presentare l'attestazione del relativo calendario da parte dell'Università/Scuola presso la quale sono iscritti.

Per i dipendenti frequentanti corsi presso Università telematiche con metodologia "e-learning", sono essenziali due condizioni per la concessione del beneficio in argomento: 1) che vi sia, comunque, un calendario di lezioni prestabilito, **con orari rigidamente fissati per ciascuna lezione on-line**; 2) che **detti orari coincidano con le ordinarie prestazioni lavorative**. Se, infatti, come capita per molti corsi on line, le lezioni sono disponibili sul sito dell'università telematica per un lasso di tempo più o meno esteso (giorni, settimane, mesi) e l'accesso è consentito liberamente durante l'intero arco delle 24 ore, viene meno il presupposto oggettivo per la concessione delle 150 ore, ossia che le lezioni si tengano esclusivamente durante l'orario di lavoro. Per quanto concerne i corsi da frequentare, i dipendenti iscritti a università



telematiche dovranno comunque produrre idonea certificazione, rilasciata dalla stessa università, attestante il periodo in cui detti corsi sono disponibili sulla rete.

## 5. ASSENZE DAL SERVIZIO A FRONTE DI VISITE MEDICHE

Per quanto riguarda, in particolare, i permessi per visite mediche o prestazioni specialistiche è necessario fare alcune puntualizzazioni.

Le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici non risultano disciplinate da alcuna norma di fonte legale o contrattuale. Il dipendente che debba sottoporsi a visite mediche ovvero prestazioni sanitarie deve ricorrere all'istituto dei permessi retribuiti (art. 21) o in alternativa all'istituto dei permessi brevi (art. 22), esaminati in precedenza.

Pertanto, **laddove il dipendente debba assentarsi alcune ore**, durante la giornata lavorativa, per effettuare visite mediche ovvero prestazioni sanitarie in genere, può fruire:

del permesso retribuito per motivi familiari/personali (nel limite massimo di 18 ore per ogni anno solare)

ovvero di recuperi compensativi di ore lavorate in più regolarmente autorizzate

ovvero del permesso breve soggetto a recupero di cui al precedente punto 2) del presente documento.

**La documentazione da produrre a giustificazione del permesso, qualora si faccia ricorso ai permessi retribuiti ex art. 21 (18 ore), sarà una attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione.**

Secondo quanto disposto dalla **circolare n. 2/2014 del Dipartimento di F.P.** “dall’attestazione devono risultare la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige, l’indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione, il giorno, l’orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.” In essa non deve comunque essere riportato alcun riferimento alla diagnosi, così come non deve essere indicato il tipo di prestazione somministrata.

Nel caso vi sia concomitanza tra l’espletamento di visite specialistiche, terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le regole sulla giustificazione dell’assenza per malattia, con la trasmissione del relativo attestato da parte del medico secondo le modalità previste (v. circolari nn. 1 e 2 DFP/DDI/ del 2010). Ai sensi delle precisazioni fornite dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la circolare n. 10 del 2011 e con la circolare n. 2 del 2014, in questi casi lo stato di malattia, oltre che da strutture sanitarie pubbliche, può essere attestato anche da strutture private.

Nel caso di assenza protratta per tutta la giornata e in mancanza della certificazione appena detta, il dipendente può sempre colmare il debito orario optando per la fruizione di ferie o di recupero compensativo di ore di lavoro straordinario autorizzate e non monetizzate.

La circolare DFP n. 2 del 2014 ha regolamentato anche il caso di un dipendente che, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità lavorativa stabilendo che possa essere sufficiente anche un’unica certificazione (che potrà essere cartacea) del medico curante attestante la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico. Tale certificazione dovrà essere prodotta all’amministrazione prima dell’inizio della terapia, con il calendario previsto per le somministrazioni. Seguiranno, poi, le singole attestazioni di presenza dalle quali deve risultare l’effettuazione delle terapie nelle singole giornate e contenere l’indicazione che la prestazione è somministrata nell’ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.

L’attestazione di presenza può essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio redatta ai sensi del combinato disposto degli artt. 47 e 38 del D.P.R. n. 445 del 2000. In tal caso l’amministrazione dovrà richiedere dichiarazioni dettagliate e circostanziate e dovranno, inoltre, attivare i necessari controlli sul loro contenuto ai sensi dell’art. 71 del citato decreto.

## 6. FERIE

Fonti normative:

Art. 36, comma 3, Costituzione

Art. 2109 Cod. Civ.

Art. 19 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995



Art. 20 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa ed art. 21

CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996

Art. 5, comma 8, D.L. 95/2012

### 6.1. Giorni di ferie spettanti

Ciascun dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Dal momento che i dipendenti dell'ARPAS hanno un orario di lavoro settimanale distribuito su cinque giorni, i giorni di ferie spettanti sono determinati come di seguito riportato:

#### Comparto:

- il personale non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, in ogni anno di servizio, a n. 28 giorni di ferie;
- i dipendenti neo assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, invece, hanno diritto – limitatamente al primo triennio di servizio – a n. 26 giorni di ferie. Si rileva che per “neo assunto” si intende il lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso una Pubblica Amministrazione.

#### Dirigenza:

- i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, in ogni anno di servizio, a n. 28 giorni di ferie;
- coloro che accedono, per la prima volta, alla qualifica di Dirigente – fatti salvi coloro che sono già dipendenti del Comparto – hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a n. 26 giorni di ferie.

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

#### *[Alcune esemplificazioni.]*

*Il lavoratore viene assunto il 16 marzo.*

Relativamente al mese di marzo, abbiamo una frazione di mese superiore a 15 giorni (considerato che marzo ha 31 giorni) e, quindi, da considerarsi come mese intero.

Pertanto, nell'anno di assunzione il lavoratore ha diritto ai 10/12 delle ferie annuali spettanti.

*Il lavoratore viene assunto il 18 marzo.*

In questo caso, la frazione di mese è inferiore a 15 giorni e, conseguentemente, il mese di marzo non può essere considerato – ai fini della determinazione delle ferie spettanti – come mese intero.

Tuttavia, ipotizziamo che il dipendente, nel mese di marzo presti servizio per 10 giorni. In questo caso il dipendente matura, comunque, relativamente a tale mese 1 giorno di ferie. Infatti:

26 gg. di ferie annui (ipotizzando che sia neo assunto) : 52 settimane = 0,50 (quota ferie settimanale)

0,50 : 5 (giorni lavorativi in una settimana) = 0,1 (quota ferie giornaliera)

0,1 x 10 (giorni lavorati) = 1]

### 6.2. Modalità di fruizione

La fruizione delle ferie richiede, di norma, la preventiva autorizzazione del dirigente responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente. La richiesta del lavoratore deve, comunque, essere formulata tempestivamente, in modo che il dirigente responsabile possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze dell'Agenzia e gli interessi del lavoratore. Le ferie sono fruiti nel corso dell'anno di maturazione, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente, che può anche frazionarle in più periodi nel corso dell'anno. Il dipendente che ne abbia fatto richiesta ha, comunque, diritto ad almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre. In caso di inderogabili ed indifferibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora



sussistano, invece, motivate esigenze di carattere personale, che non abbiano consentito la fruizione delle ferie entro il 31 dicembre, il dipendente potrà fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Decorso inutilmente il termine sopra menzionato – del 30 giugno – senza che il dipendente abbia fruito delle ferie maturate nell'anno precedente, il dirigente responsabile può decidere di procedere ad un'assegnazione d'ufficio delle ferie medesime. A tale proposito si rimarca che le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile. **Pertanto la circostanza che il dipendente non ne faccia richiesta nel periodo prescritto è irrilevante, dovendo il dirigente responsabile della Struttura attribuirle d'ufficio, al fine di garantirne la fruizione ed evitarne così l'accumulo.** L'art. 2109 c.c. dispone, infatti, che **le ferie sono assegnate dal datore di lavoro** tenuto conto non solo degli interessi del lavoratore, ma anche di quelle che sono le esigenze dell'impresa. Si rileva, altresì, che in caso di assenze prolungate del dipendente dovute, ad esempio, a malattia o a gravidanza, è possibile, considerata l'eccezionalità della circostanza, prevedere la fruizione delle ferie anche oltre i termini sopra citati nel rispetto, comunque, del principio dettato dall'art. 2109 c.c., ossia "nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro".

### 6.3. Sospensione delle ferie in godimento

Le vigenti disposizioni contrattuali prevedono, specificatamente, due casi in cui le ferie già in godimento possono essere sospese:

a) Sospensione per motivi di servizio.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto a:

- rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede;
- rimborso delle spese documentate per il viaggio di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie;
- indennità di missione per la durata dei viaggi suddetti;
- rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

b) Sospensione a fronte di malattia

La malattia del dipendente **sospende le ferie in godimento in due casi:**

- se si tratta di una malattia di **durata superiore a 3 giorni (quindi di almeno 4 giorni)**. In questo caso il dipendente deve produrre apposito certificato medico attestante la sussistenza di evento morboso con prognosi superiore a 3 giorni;

ovvero

- se si tratta di una malattia che dia luogo a ricovero ospedaliero. In questo caso il dipendente deve produrre apposita certificazione rilasciata dalla competente struttura ospedaliera, attestante il ricovero e la relativa prognosi.

Le suddette assenze per malattia devono essere tempestivamente comunicate al dirigente responsabile della Struttura di appartenenza per consentire l'espletamento delle relative procedure di accertamento e controllo della stessa. L'art. 47, co. 4, del D.Lgs. n. 151/2001 introduce, poi, un'ulteriore ipotesi di sospensione delle ferie in godimento. Tale disposizione – in materia di "Congedo per la malattia del figlio" – prevede, infatti, che la malattia del bambino di **età non superiore agli otto anni** **che dia luogo a ricovero ospedaliero** interrompe, **a richiesta del genitore**, il decorso delle ferie in godimento per i seguenti periodi:

- *per tutto il periodo di malattia* in caso di figlio di età non superiore a tre anni;
- *per un periodo massimo di cinque giorni lavorativi l'anno* per malattia di figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

In entrambi i casi, il dipendente deve produrre apposita certificazione rilasciata dalla competente struttura ospedaliera, attestante il ricovero del bambino e la prognosi della malattia in corso. Si rileva, pertanto, che laddove la malattia del bambino dia luogo a ricovero ospedaliero, le ferie in godimento sono interrotte per i periodi sopra menzionati, indipendentemente dalla durata del ricovero ospedaliero.

Le ferie sono interrotte, inoltre, dall'evento luttuoso che si verifichi in corso di godimento delle stesse. A tale proposito si richiama quanto specificato nel capitolo relativo alla fruizione dei permessi retribuiti per lutto.

#### **6.4. Monetizzazione delle ferie**

La Legge 135/2012, di conversione del D.L. n. 95/2012, art. 5, comma 8, ha previsto che la mancata fruizione delle ferie da parte del personale delle pubbliche amministrazioni, sia per la dirigenza che per il comparto, non dà luogo, alla cessazione dal servizio, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, se non nei casi in cui l'impossibilità di fruire le ferie non sia imputabile o riconducibile al dipendente, come nelle ipotesi di decesso, malattia o infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio per maternità (v. il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP 0040033 P-4.17.1.7.5 dell'8/10/2012).

#### **6.5. Alcune tipologie di assenze dal servizio che comportano la mancata maturazione delle ferie**

Le ferie vengono maturate in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno solare sulla base dei metodi di calcolo già esposti al paragrafo n. 6.1. La giurisprudenza della Corte di Cassazione esclude la maturazione delle ferie nei periodi di assenza non retribuita, a meno che non vi sia una espressa disposizione contrattuale o di legge in tal senso. Il periodo complessivo di ferie è, in particolare, ridotto, con le stesse modalità di calcolo sopra esposte, a fronte di diversi eventi sospensivi del rapporto di lavoro, tra cui si menzionano, a titolo esemplificativo:

- tutte le tipologie di aspettativa senza assegni ivi compresa – ai sensi del parere del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/01/2005 - l'aspettativa per carica pubblica di cui all'art. 81 D.Lgs. n. 267/2000;
- periodo di malattia non retribuito (di cui all'art. 23, comma 2, CCNL Comparto Sanità 01/09/1995; art. 24, comma 2, CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996; art. 23, comma 2, CCNL Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa 05/12/1996);
- congedo parentale (ad eccezione dei primi trenta giorni retribuiti per intero);
- congedo per malattia figlio (ad eccezione dei trenta giorni retribuiti fruibili per ciascun anno di età del bambino e sino al compimento del terzo anno).

#### **6.6. Giornate di riposo per festività soppresse e festività del S. Patrono**

A tutti i dipendenti sono attribuite, in aggiunta ai giorni di ferie di cui al paragrafo n. 6.1., n. 4 giornate di riposo.

Tali giornate devono essere fruite nell'anno solare di maturazione, ai sensi ed alle condizioni previste dalla Legge n. 937/1977. Analogamente alle ferie, dall'entrata in vigore del D.L. n. 95/2012, viene meno ogni possibilità di ricorrere, in caso di mancata fruizione delle 4 giornate di festività soppresse entro l'anno di competenza, all'istituto della monetizzazione.

Si rileva, pertanto, che nella predisposizione del piano ferie, al fine di non incorrere nella circostanza sopra descritta, è preferibile prevedere l'utilizzazione delle giornate in questione prima delle giornate di ferie. Le quattro giornate di riposo per festività soppresse sono, comunque, assimilate alle ferie e, pertanto, come le ferie, sono maturate in misura proporzionale ai dodicesimi di servizio prestato.

Per effetto del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, a decorrere dall'anno 2012, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei santi Patroni, in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

### **7. BENEFICI PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

Fonti normative:

Artt. 3 e 33 Legge n. 104/1992 (modificata ed integrata dalla l. 53/2000 e dal D.Lgs. 119/2011)

Artt. 19 – 20 Legge n. 53/2000 e s.m.i.

Art. 42 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

Art. 20 Legge n. 102/2009

Art. 17, comma 24 D.L. 178/2009



Art. 24 Legge n. 183/2010

Decreto legislativo del 18 luglio 2011, n. 119

Circolare del Ministro per la Funzione Pubblica n. 20/1995;

Circolari INPS: n. 80/1995, n. 37/1999, n. 133/2000, n. 64/2001, n. 138/2001, n. 128/2003, n. 131/2009, n. 45 del 01/03/2011;

Circolari INPDAP: n. 34/2000, n. 2/2002, n. 30/2003;

Circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica: n.14/2000, n. 208/2005, n. 7/2008, n. 8/2008, n. 13/2010, n. 1/2012

## 7.1. Premessa

L'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, così come modificato dall'art. 24 della Legge n. 183/2010, sancisce espressamente che il diritto alla fruizione dei permessi "*non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità*" e riconosce al lavoratore che assista una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, il diritto ad un permesso retribuito mensile di tre giorni, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno.

## 7.2. Presupposti per la fruizione del permesso

Alla luce di quanto esposto in premessa, affinché il lavoratore possa fruire del permesso in oggetto occorre la compresenza dei seguenti presupposti:

### a) Persona con handicap in situazione di gravità

È persona in situazione di handicap "colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" (art. 3, comma 1, Legge n. 104/1992). Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità (art. 3, comma 3). L'handicap grave deve risultare da apposita certificazione medica rilasciata dalla Commissione di cui all'art. 4, comma 1 L. 104/1992. Ai sensi dell'art. 20 della Legge 102 del 3 agosto 2009, a decorrere dal 1 gennaio 2010 la domanda di accertamento sanitario di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, va presentata direttamente all'INPS e non più alle Aziende USL e le Commissioni mediche delle Aziende sanitarie locali sono integrate da un medico dell'INPS quale componente effettivo. In ogni caso l'accertamento definitivo è effettuato dall'INPS. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.L. n. 324/1993, convertito nella Legge n. 423/1993, qualora la Commissione medica non si pronunci entro 15 giorni – in caso di patologie oncologiche – o 90 giorni – per tutte le altre patologie - dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato dal medico, in servizio presso la ASL che assiste il disabile, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona con handicap. L'accertamento produce effetti, ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 33, sino all'emissione del verbale da parte della Commissione Medica integrata. L'accertamento in questione è, pertanto, di **carattere provvisorio**, in quanto esplica i suoi effetti **fino all'emissione dell'accertamento definitivo** ad opera della Commissione, che deve, in ogni caso, pronunciarsi entro 180 giorni dalla data di presentazione della domanda.

Nell'ipotesi in cui, trascorsi i centottanta giorni previsti per la pronuncia, la Commissione Medica di cui all'art. 4 della Legge n. 104/1992 non riconosca la sussistenza della situazione di handicap grave, saranno considerati indebiti i permessi fruiti sulla base della certificazione provvisoria sin dal primo giorno della presentazione della domanda (v. Risoluzione del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali – Direzione generale per l'Attività ispettiva, 9 agosto 2011, n. 32).

Nel caso in cui, da parte della competente Commissione medica, venga fissata una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, si fa presente che, decorso detto termine, decadono i benefici relativi ai permessi. Pertanto, sarà cura degli interessati di provvedere tempestivamente all'attivazione dell'iter procedurale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave; sarà poi cura del dipendente trasmettere alla Direzione del Servizio Personale l'esito del nuovo accertamento.

*b) Parentela o affinità entro il secondo grado*

La persona con handicap in situazione di gravità, destinataria dell'assistenza, deve essere un parente o un affine entro il secondo grado del lavoratore. Sono parenti entro il secondo grado: genitori, nonni, figli, nipoti (figli di figlio), fratelli, sorelle. Sono affini entro il secondo grado: suoceri, genero, nuora, cognati. Il coniuge non è, propriamente, né un parente né un affine. Tuttavia la circolare INPS n. 80/1995 ha precisato che il permesso in oggetto compete al lavoratore, anche laddove la persona con handicap in situazione di gravità sia il proprio coniuge. Il permesso in oggetto può essere fruito, oltre che dai parenti o affini entro il secondo grado, anche dagli affidatari di persona con handicap in situazione di gravità. In questo caso il lavoratore deve presentare, oltre alla documentazione di cui al successivo paragrafo n. 7.6, idonea documentazione ovvero dichiarazione sostitutiva di atto notorio, attestante lo status di affidatario. I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni.

L'affidamento, infatti, può riguardare soltanto soggetti minorenni (articolo 2, Legge 149/2001).

*c) Continuità ed esclusività dell'assistenza*

Fino al 2000, per ottenere i permessi lavorativi era necessaria la convivenza con il familiare con handicap grave da assistere. Con la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (art. 19 e 20) è stato soppresso l'obbligo della convivenza, ma erano state introdotte le condizioni dell'esclusività e della continuità dell'assistenza.

Successivamente, l'art. 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha abrogato l'art. 20, comma 1 della Legge 53/2000, nella parte in cui prevede l'obbligo della continuità ed esclusività dell'assistenza. Pertanto, dall'entrata in vigore del cosiddetto Collegato Lavoro, non sono più richieste ai fini della concessione dei permessi lavorativi ex Legge 104/1992 la continuità ed esclusività dell'assistenza.

*d) Assenza di ricovero a tempo pieno della persona con handicap in situazione di gravità*

Affinché il lavoratore sia legittimato alla fruizione dei permessi in oggetto è necessario, in ogni caso, che la persona con handicap in situazione di gravità **non sia ricoverata a tempo pieno**.

In particolare l'eccezione viene formulata in due modi diversi. Nel caso di richiesta del prolungamento dell'astensione facoltativa sino al terzo anno di vita del bambino, se ne esclude la concessione nel caso di ricovero in istituti specializzati. Non si fa, cioè, riferimento ad eventuali degenze ospedaliere.

Per gli altri permessi lavorativi, dopo il terzo anno di vita e per i maggiorenni, l'eccezione invece è più generale e riguarda qualsiasi tipo di ricovero.

Nel caso di familiare con handicap grave ricoverato a tempo pieno si precisa che per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso *strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa*.

Fanno eccezione e danno diritto alla fruizione dei permessi:

- le **interruzioni del ricovero** a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per **effettuare visite e terapie** appositamente certificate;
- il ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in **stato vegetativo** persistente e /o con prognosi infausta a breve termine;
- il ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

### **7.3. Modalità di fruizione del permesso**

Il permesso mensile per assistenza a familiari portatori di handicap può essere fruito esclusivamente a giorni.

Il dipendente, con congruo preavviso, deve dare, al proprio Responsabile, comunicazione dei giorni di permesso di cui intenda fruire all'interno di ogni mese. Il tutto al fine di contemperare le necessità del lavoratore con le esigenze tecnico-organizzative dell'Amministrazione.

### **7.4. Decorrenza dell'inizio dei benefici**

La fruizione dei permessi in argomento avrà decorrenza dalla data di adozione dell'atto amministrativo interno, a seguito della presentazione della relativa richiesta da parte del lavoratore.

### **7.5. Cumulabilità, da parte dello stesso lavoratore, di più permessi mensili ex art. 33, comma 3**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 119/2011 – aggiungendo un comma all'art. 33 della Legge 104/1992 – disciplina l'ipotesi di cumulabilità dei permessi in capo allo stesso lavoratore per l'assistenza a più familiari con grave disabilità.

I permessi possono, pertanto, essere cumulati solo a condizione che il “secondo” familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

### **7.6. Distanza della residenza e sede di lavoro**

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona con handicap in situazione di gravità, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quella di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Il dipendente che assiste persona con handicap grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso.

### **7.7. Documentazione da presentare**

Il dipendente interessato ai permessi, in qualità di unico referente per l'assistenza, deve presentare, sul modulo ad hoc predisposto dall'Agenzia, istanza vistata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, alla Direzione Servizio Personale, unitamente a:

- verbale di accertamento della Commissione medica di cui all'art. 4 Legge n. 104/1992, integrata da un componente INPS (v. Legge 102/2009), da cui risulti l'handicap grave, in originale o copia autentica;
- eventuale documentazione sanitaria relativa alle patologie del coniuge e dei genitori della persona disabile nel caso in cui questi sia un parente o affine di terzo grado.

Nel caso di assistenza a familiare residente in luogo distante più di 150 chilometri, rispetto a quello di residenza del lavoratore medesimo, il dipendente è tenuto ad attestare, con titoli di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Nel caso di familiare con handicap grave ricoverato a tempo pieno i permessi al familiare spettano solo per le eccezioni sopra riportate che dovranno essere debitamente documentate da parte del lavoratore. In particolare per le interruzioni del ricovero a tempo pieno, per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, sarà necessario, al fine di dimostrare il diritto ai permessi, integrare la domanda presentando un attestato, rilasciato dalla struttura, da cui risulti che questa non garantisce l'assistenza per visite e terapie svolte fuori dalla struttura stessa.

Sarà poi cura del lavoratore presentare al proprio ufficio di appartenenza la certificazione a supporto del giorno di permesso richiesto per la visita o terapia effettuata.

### **7.8. Trattamento normativo ed economico**

I permessi in oggetto sono caratterizzati dal seguente trattamento:

- sono permessi retribuiti; l'art. 2, comma 3 ter, del D.L. n. 324/1993 - convertito nella Legge n. 423/1993 - ha infatti precisato che le parole, di cui all'art. 33 comma 3 Legge n. 104/1992, “hanno diritto a tre giorni di permesso mensile”, devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito;
- non riducono le ferie (art. 21, comma 6, CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 – art. 22, comma 5, CCNL Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa ed art. 23, comma 5, CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996);
- sono computati ai fini dell'anzianità di servizio (Circolare INPDAP n. 34/2000);
- sono utili ai fini del computo dei ratei della tredicesima mensilità (Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 208/2005);



### 7.9. Figli portatori di handicap in situazione di gravità

Nel caso in cui la persona con handicap in situazione di gravità sia il figlio del lavoratore, sono ravvisabili le seguenti tre ipotesi.

*a) Figlio di età inferiore a tre anni con handicap in situazione di gravità:*

(art. 33, comma 2, Legge n. 104/1992 – artt. 33 e 42 D.Lgs. n. 151/2001) La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre anche adottivi o affidatari di minore con handicap in situazione di gravità, hanno diritto al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di età, del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Al genitore che fruisce del prolungamento spetta, per l'intero periodo, **un'indennità pari al 30% della retribuzione** (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001); **il periodo in questione è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità (art. 34, comma 5). In alternativa al suddetto beneficio e sempre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre possono chiedere di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.** Anche in questo caso occorre che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

*b) Figlio di età compresa tra i tre e i diciotto anni con handicap in situazione di gravità:*

(art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992 – art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001) Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore anche adottivi o affidatari, hanno diritto a **tre giorni di permesso retribuito mensile** a condizione che il minore con handicap non sia ricoverato a tempo pieno. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Si sottolinea che la Legge 53/2000 (art. 20) ha precisato che i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto. Ad esempio, quindi, i permessi spettano al lavoratore padre anche nel caso la moglie sia lavoratrice autonoma, casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre qualora il padre si trovi in situazioni analoghe.

Inoltre, l'art. 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha precisato che il diritto ai tre giorni di permesso "è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne **alternativamente**, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese."

*c) Figlio maggiorenne con handicap in situazione di gravità*

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o – in alternativa – il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili alle stesse condizioni fissate per gli altri gradi di parentela.

Anche in questo caso i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto.

Per quanto concerne il permesso retribuito mensile di 3 giorni (art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992) ed il permesso retribuito giornaliero di due ore (art. 33, comma 2, Legge n. 104/1992) il trattamento economico e normativo è quello già illustrato al precedente paragrafo n. 7.8.

### 7.10. Congedo straordinario per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità

L'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 riconosce alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre ovvero, dopo la loro scomparsa, ad uno dei fratelli o sorelle **conviventi** di soggetto con handicap in situazione di gravità – accertato ai sensi dell'art. 4 Legge n. 104/1992 – il diritto a fruire del congedo di cui all'art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000. La persona con handicap in situazione di gravità non deve, in ogni caso, essere ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione. Il congedo straordinario in oggetto è concesso, comunque, entro 60 giorni dalla relativa richiesta.

*Gli aventi diritto*

Il Decreto Legislativo 119/2011, pur confermando i beneficiari potenziali (coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle) previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza precedente, fissa condizioni diverse di priorità nell'accesso ai congedi.

Ferma restando la condizione dell'assenza di ricovero (con le eccezioni descritte in seguito), **l'ordine di priorità stabilito è: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle.**

Il **primo beneficiario** è, quindi, il **coniuge convivente** con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo **il padre o la madre** anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio).

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del **“padre e della madre”**, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei **figli conviventi**.

Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ad uno dei **fratelli** o delle **sorelle conviventi**.

In sostanza, i congedi non possono essere concessi ai figli nel caso in cui il genitore con handicap grave sia sposato e il coniuge dello stesso sia presente non invalido.

Ai sensi dell’art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001 il congedo straordinario di cui sopra spetta ad uno dei genitori anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto (ad esempio, perché non lavora); inoltre, ai sensi dell’art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 il congedo straordinario spetta anche in caso di adozione e affidamento di persona con handicap in situazione di gravità.

#### *La condizione di handicap*

Così come nel caso dei permessi lavorativi (art. 33, Legge 104/1992), la condizione essenziale per la concessione dei congedi retribuiti di due anni è che il disabile sia stato accertato persona con handicap in situazione di gravità (art. 3, comma 3 della Legge 104/1992).

Non sono ammesse, a parte per i grandi invalidi di guerra e i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all’indennità di accompagnamento o frequenza.

Qualora il certificato di handicap grave venisse revocato (in sede di revisione) nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente. Così pure, il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l’eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap. In entrambi i casi, infatti, mancherebbe il requisito principale per la fruizione del congedo.

#### *Altre condizioni*

La condizione **prioritaria ed essenziale** per accedere ai congedi biennali retribuiti è che il disabile **non sia ricoverato a tempo pieno**. Il Decreto Legislativo 119/2011, però, riformulando l’art. 42 del D.Lgs. 151/2011, ha previsto l’eccezione a questo requisito qualora la presenza del familiare sia richiesta dalla **struttura sanitaria**, consentendo, in tal modo, la concessione dei congedi nei casi di ricovero ospedaliero.

Gli istituti previdenziali, sebbene l’**assenza di attività lavorativa** da parte della persona disabile da assistere non sia stata espressamente prevista dal legislatore come condizione per la concessione dei congedi, condividono l’interpretazione che i congedi biennali non debbano essere concessi qualora il disabile sia egli stesso lavoratore (v. circolare INPS 15 marzo 2001, n. 64, punto 3 e circolare INPDAP 12 maggio 2004, n. 31).

#### *La convivenza*

Con lettera *Circolare del 18 febbraio 2010, prot. 3884*, il Ministero del Lavoro ha fornito l’esatta interpretazione del concetto di convivenza, affermando che *“al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo, nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del beneficio si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi.”*

Il requisito della convivenza viene provato con la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ovvero della coabitazione (art. 4 del D.P.R. n. 223/1989). Tuttavia, il requisito della convivenza deve intendersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea e cioè l’iscrizione nello schedario della popolazione temporanea come previsto dall’art. 32 del D.P.R. 223 del 1989 (v. circ. n. 1 del 3/02/2012 D.F.P.)

Questo significa che i dipendenti che non siano in grado di dimostrare – mediante certificato di residenza – di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo.



#### *Durata del congedo e modalità di fruizione*

Il congedo straordinario spetta al lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, per un periodo massimo complessivo di due anni. I due anni costituiscono, inoltre, **il limite massimo complessivo di congedo straordinario fruibile tra tutti i possibili aventi diritto in relazione al singolo portatore di handicap** (v. art. 42, comma 5 bis, D.Lgs. 151/2001, così come esplicitato dalla riformulazione introdotta dal Decreto 119/2011). Il congedo straordinario è fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000, "per gravi e documentati motivi". Se il congedo è fruito in modo frazionato (anche a giorni), **tra un periodo e l'altro è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro**. Il congedo, cioè, non è frazionabile escludendo soltanto il sabato e la domenica; un esempio: una frazione del congedo viene fruito dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica non si lavora: se il lunedì lavorativo, non si rientra in servizio effettivo (per ferie, altri permessi...), vengono computati nel "monte" dei due anni anche il sabato e la domenica o gli altri giorni festivi.

Se la fruizione è frazionata, ai fini del computo massimo di due anni, l'anno si assume di 365 giorni (nota ARAN Comparto Regioni Autonomie Locali del 31/03/2003).

#### *Cumulabilità fra permessi e congedi*

Il congedo, come pure i permessi di cui all'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un dipendente per l'assistenza alla stessa persona.

E' il principio del "referente unico" per l'assistenza che di fatto impedisce che i permessi o il congedo frazionato possano essere fruiti, ad esempio, un mese da un fratello e il mese successivo da una sorella.

L'art.42, comma 5 bis, prevede un'**eccezione** nel caso di genitori: per l'assistenza allo stesso figlio con handicap, il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne **alternativamente**. **Negli stessi giorni**, tuttavia, l'altro genitore non può fruire dei (tre) giorni di permesso (Legge 104), né del congedo parentale frazionato ex art. 33, comma 3, Legge 104/1992 (tre anni fino al compimento dell'ottavo anno di età).

#### *Trattamento economico.*

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'**indennità** corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle **voci fisse e continuative** del trattamento ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di € 47.351,00 annui per il congedo di durata annuale. L'importo (quello citato è riferito al 2014) viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

#### *Le ferie, tredicesima mensilità e TFR*

Il comma 5-quinquies, articolo 42 del Decreto 151/2001, precisa che durante la fruizione del congedo retribuito, anche se computato nell'anzianità di servizio, **non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto** (v. art. 43 dello stesso decreto legislativo che estende a tale ambito, la regola propria dei congedi parentali, secondo la quale questi ultimi non producono effetti ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità).

## **8. BENEFICI FRUIBILI DAL DIPENDENTE PORTATORE DI HANDICAP**

Per quanto concerne i benefici fruibili dai dipendenti portatori di handicap occorre distinguere due diverse fattispecie, a seconda che l'handicap sia o meno connotato dal carattere di gravità.

### **8.1. Benefici fruibili dai dipendenti portatori di handicap grave**

Fonte normativa: Art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992.

Ai sensi dell'art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992 la persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei seguenti permessi retribuiti:



a) permesso giornaliero orario di due ore;

ovvero

b) permesso mensile di tre giorni.

Eccezionalmente, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise e motivate, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, è possibile variare anche nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza. Pertanto, nei casi in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruito, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti, previsti dalle specifiche norme contrattuali di settore. Solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa dà il diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso.

Si sottolinea la problematica che verte sull'ammissibilità o meno del cumulo dei benefici spettanti allo stesso lavoratore nella sua duplice qualità di familiare di persona in stato di handicap grave – art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992 – e di soggetto portatore di handicap in condizione di gravità – art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992. Il Consiglio di Stato – parere n. 785/1995 – ha ritenuto corretta la soluzione della cumulabilità.

La cumulabilità dei suddetti benefici è, tuttavia, subordinata alla sussistenza di tutti i requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti dalla Legge n. 104/1992 per la fruizione dei benefici medesimi (si veda in tal senso anche la Circolare INPDAP n. 34/2000).

Si precisa, altresì, che la diretta fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, da parte del lavoratore in stato di handicap grave non impedisce il contemporaneo godimento da parte dei genitori, del coniuge o dei parenti o affini dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 (Circolari INPS n. 37/1999 e n. 128/2003).

#### *Documentazione*

La richiesta di accesso ai permessi, mediante il modulo ad hoc predisposto dall'Agenzia, deve essere accompagnata dal certificato medico rilasciato dalla Commissione di cui all'art. 4 Legge n. 104/1992, integrata da un componente INPS (v. Legge 102/2009), da cui risulti l'handicap grave.

## **8.2. Benefici fruibili dai dipendenti portatori di handicap (senza il necessario connotato della gravità)**

Fonti normative:

Art. 15 CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001

Art. 13 CCNL integrativo Area Dirigenza Medica e Veterinaria 10/02/2004

Vengono riconosciuti particolari benefici ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei cui confronti sia accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano, conseguentemente, sottoporsi ad un progetto di recupero. I suddetti benefici, a seconda delle modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto, sono:

a) diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del progetto di recupero; il trattamento economico è lo stesso previsto per le assenze per malattia. I periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti. Le suddette assenze non vanno computate nel periodo di comporto; si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione ed il recupero dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche, diversa, pertanto, dalle ordinarie assenze per malattia (in tal senso si veda la nota ARAN del 19/01/2004);

b) concessione di due ore di permesso retribuito al giorno per tutta la durata del progetto di recupero;

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 dipendente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero quale misura di supporto della terapia in atto.

Il ricorso al beneficio di cui alla lett. a) piuttosto che al beneficio di cui alla lett. b) dipenderà dalle specifiche modalità di esecuzione del progetto di riabilitazione in questione a seconda, cioè, che il progetto comporti, per il lavoratore, un impegno più o meno prolungato nell'arco della giornata.

#### *Documentazione*



Per poter fruire dei benefici di cui sopra, il dipendente interessato deve presentare idonea certificazione medica attestante il proprio stato di handicap, il quale non deve, necessariamente, avere il connotato della gravità; tale certificazione deve essere rilasciata dalla Commissione medica di cui all'art. 4 Legge n. 104/1992 integrata da un componente INPS (v. Legge 102/2009). A giustificazione delle giornate nonché delle due ore giornaliere di assenza, il dipendente deve, poi, presentare idonea certificazione medica dalla quale risulti che l'assenza dal servizio è stata determinata dalla necessità di partecipare al progetto di recupero predisposto da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Si precisa che, durante la realizzazione dei progetti di recupero a favore dei dipendenti portatori di handicap, i benefici previsti dalle disposizioni contrattuali citate non si cumulano – laddove l'handicap abbia il connotato della gravità – con quelli previsti dalla Legge n. 104/1992 di cui al precedente paragrafo n. 8.1.

## 9. ASSENZE PER MALATTIA

Fonti normative:

Art. 2110 c.c. Art. 5 “Accertamenti sanitari”

Legge n. 300/1970

Legge n. 33/1980 di conversione del D.L. n. 663/1979

Legge n. 638/1983 di conversione del D.L. n. 463/1983

Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 15/07/1986

Art. 23 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995

Art. 23 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa

Art. 24 CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996

Decreto n. 206 del 18 dicembre 2009

Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 19/03/2010

Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8 del 19/07/2010

Legge 183/2010

D.L. n. 98/2011, convertito in legge n. 111 del 2011 - art.16, commi 9 e 10

Messaggio INPS n. 6973 del 12/09/2014

### 9.1. Adempimenti formali del dipendente durante il periodo di assenza per malattia

Il dipendente assente per malattia deve darne tempestiva comunicazione alla struttura di appartenenza; la tempestività è intesa come comunicazione **all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza**, salvo comprovato impedimento. Qualora il dipendente, durante l'assenza per malattia, dimori per particolari motivi **in luogo diverso da quello di residenza**, deve dare tempestiva comunicazione, con le medesime modalità di cui sopra, alla propria struttura di appartenenza, dell'indirizzo presso cui può essere reperito (e ciò anche nel caso in cui la variazione di recapito intervenga nel corso dell'assenza per malattia). Con la Legge 183/2010, pubblicata sulla G.U. in data 9 novembre 2010, trovano applicazione (v. art. 25), in materia di assenze per malattia, le disposizioni di cui all'art. 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (testo introdotto dall'art. 69 del Decreto Brunetta 150/2009). La certificazione relativa all'assenza per malattia **deve** essere inoltrata per via telematica, **direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia**, all'INPS, secondo modalità stabilite, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

Tale attestato, in quanto comprovante l'esistenza della malattia, è sempre richiesto **anche in caso di assenza per malattia di un solo giorno**.

Il Decreto Brunetta stabilisce, inoltre, che “per malattia protratta **per un periodo superiore ai 10 gg.** e, **in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare** l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale”.

Si ricorda che la prognosi – quale indicata nel certificato medico – decorre dal giorno del rilascio dell'attestato; tuttavia, nel caso in cui il certificato attesti che il dipendente dichiara di essersi ammalato dal giorno immediatamente precedente il suo rilascio, la prognosi decorre dal giorno antecedente al rilascio della certificazione medica (**esempio: il dipendente si assenta dal 20/04/2011; certificato rilasciato il 21/04/2011 con la precisazione “dichiara di essere ammalato dal 20/04/2011” e con tre giorni di prognosi; il periodo coperto da certificato sarà dal 20/04/2011 al 22/04/2011**).

Quanto sopra detto, relativamente ai termini ed alle modalità di presentazione del certificato medico, trova applicazione **anche per il personale dirigente**.

Il dipendente assente per malattia ha l'obbligo di rendersi reperibile presso la propria residenza – o al domicilio segnalato alla propria struttura – ogni giorno, anche se si tratta di giornata **non lavorativa o festiva** in genere, nelle seguenti **fasce orarie**:

- dalle ore 09 alle ore 13

- dalle ore 15 alle ore 18

Tale obbligo persiste anche in presenza di espressa autorizzazione ad uscire da parte del medico curante. Il dipendente deve, inoltre, dare preventiva comunicazione alla propria struttura di appartenenza nel caso in cui debba assentarsi dalla residenza – o dal domicilio comunicato – durante le fasce di reperibilità per l'effettuazione di visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici ovvero per altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, documentati.

Il Decreto n. 206/2009, oltre alle fasce orarie di reperibilità per le visite fiscali, individua alcune **deroghe** alla regola generale, prevedendo che l'obbligo di reperibilità sia escluso nei casi:

- a. Patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b. Infortuni sul lavoro;
- c. Malattie per le quali è riconosciuta la causa di servizio;
- d. Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

In armonia con quanto sostenuto dalla Corte Suprema, il Decreto precisa il venir meno dell'obbligo di reperibilità nei confronti dei dipendenti per i quali sia già stata effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

La Circolare Brunetta n. 10/2011, in tema di controllo delle assenze per malattia, impone al dirigente della struttura in cui lavora il dipendente “malato”, l'obbligo di valutare di volta in volta l'opportunità/necessità di attivare l'accertamento di controllo. La visita fiscale è **obbligatoria** qualora l'assenza per malattia si verifichi nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Negli altri casi, deve tenersi conto della condotta complessiva del dipendente e degli oneri connessi all'effettuazione della visita. La valutazione della condotta del dipendente deve essere effettuata sulla base di “elementi di carattere oggettivo, prescindendo, naturalmente, da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico”.

L'inadempimento all'obbligo di reperibilità comporta l'applicazione della sanzione prevista dall'art. 5 del D.L. n. 463 del 1983, comma 14 (v. circolare n. 10/2011 – Dipartimento della Funzione Pubblica), che disciplina la comminazione di una specifica sanzione economica a carico del dipendente, pubblico e privato, ferma restando la possibilità di applicare sanzioni disciplinari in presenza dei presupposti e a seguito del relativo procedimento.

La perdita del trattamento economico non riguarda, in ogni caso, i giorni di ricovero ospedaliero o quelli già accertati da precedente visita di controllo. L'applicazione di detta sanzione, che ha la propria fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali. La giurisprudenza ha, ad esempio, escluso che possano costituire giustificato motivo dell'assenza del lavoratore dalla propria abitazione: la sottoposizione ad un normale trattamento fisioterapico (Trib. Milano 2.7.1986); l'essersi recato in farmacia, ove non sia provata l'urgenza e l'indifferibilità dell'acquisto delle medicine (Pret. Milano, 5.6.1986); l'essersi recato dal medico curante per ritirare una ricetta (Pret. Arezzo 12.6.1986). Analogamente, la Corte di Cassazione ha recentemente rilevato che l'assenza alla visita medica di controllo, per non essere sanzionata con la perdita del trattamento economico di malattia, può essere giustificata – oltre che dal caso di forza maggiore – da ogni situazione la quale abbia reso indifferibile altrove la presenza del lavoratore, come la concomitanza di visite mediche, prestazioni sanitarie o accertamenti specialistici. In tali circostanze il lavoratore dovrà dimostrare l'impossibilità di effettuare tali visite in orario diverso da quello corrispondente alle fasce orarie di reperibilità (Cassazione – Sezione Lavoro – 23 novembre 2004 n. 22065).

Per quanto riguarda i dirigenti, i CC.NN.LL. di categoria, si limitano a prevedere che l'amministrazione può disporre il controllo della malattia nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Peraltro, il D.M. 15/07/1986 – emanato in attuazione dell'art. 5, comma 13, della Legge n. 638/1983 – prevede espressamente che l'orario di reperibilità del “**lavoratore**”, entro il quale devono essere effettuate le visite mediche di controllo, è dalle ore 09 alle ore 13 e dalle ore 15 alle ore 18 di tutti i giorni. Pertanto, **si rileva che anche per il personale dirigente sussiste l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie sopra menzionate.**

L'inadempimento a ciascuno degli obblighi sopra citati può dare luogo a procedimento disciplinare.

Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di **attestazione di malattia** rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

## 9.2. Trattamento economico spettante

A decorrere dal 26 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. 112/2008, per i primi 10 gg di assenza per malattia va corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni trattamento accessorio ad eccezione della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Per determinare il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia occorre sommare tutti i periodi di assenza per malattia intervenuti nel corso dei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in atto. Per il calcolo del triennio si applicano le regole generali sul computo dei termini ex artt. 2963 c.c. e 155 c.p.c. (es.: in presenza di un ultimo episodio morboso iniziato in data 20 luglio 2011, il triennio da considerare sarà quello 19 luglio 2008 – 19 luglio 2011).

Per quanto concerne il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia occorre distinguere tra Comparto e Dirigenza.

### *Comparto*

- A) per i primi 9 mesi di assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili ed esclusi i compensi accessori;
- B) per i successivi 3 mesi di assenza spetta il 90% della retribuzione di cui alla precedente lettera A);
- C) per gli ulteriori 6 mesi di assenza spetta il 50% della retribuzione di cui alla precedente lettera A);
- D) per l'eventuale ulteriore periodo di 18 mesi (c.d. comporta prolungato) – concedibile dall'amministrazione come ulteriormente specificato al seguente paragrafo n. 3 – non spetta alcuna retribuzione.

Solo nell'ambito del periodo dei primi 9 mesi di assenza (di cui alla lettera A), in caso di malattia di durata superiore a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come previsto dalla tabella n. 1 allegata al CCNL 22/05/1997 (che ha sostituito la tabella n. 1 allegata al CCNL 01/09/1995).

### *Dirigenza*

Per determinare il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia occorre:

- A) per i primi 9 mesi di assenza spetta l'intera retribuzione, secondo quanto indicato nella tabella allegato n. 3 al CCNL 05/12/1996 (allegato n. 4 al CCNL 05/12/1996 per la Dirigenza Medica e Veterinaria);
- B) per i successivi 3 mesi di assenza spetta il 90% della retribuzione di cui alla precedente lettera A);
- C) per gli ulteriori 6 mesi di assenza spetta il 50% della retribuzione di cui alla precedente lettera A);
- D) per l'eventuale ulteriore periodo di 18 mesi (c.d. comporta prolungato) – concedibile dall'amministrazione come ulteriormente specificato al seguente paragrafo n. 3 – non spetta alcuna retribuzione.

## 9.3. Trattamento giuridico

I periodi di assenza per malattia che comportano la retribuzione intera o ridotta sono validi ai fini dell'anzianità di servizio. Il periodo di assenza **non retribuito** di cui alle precedenti lettere D (proroga di 18 mesi) interrompe invece la maturazione dell'anzianità di servizio. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi (c.d. periodo di comporta); ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma a tutte le assenze per malattia



intervenute nei tre anni precedenti. Nel caso in cui la malattia intervenga durante il periodo di prova – di un dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato – il periodo di prova rimane sospeso. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova (art. 15 CCNL 01/09/1995). Per la dirigenza, gli artt. 15 CC.NN.LL. 05/12/1996, dispongono che “Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia ... il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto”.

Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di comporto di 18 mesi può essere concesso: - di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi; ovvero - di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. Si sottolinea che il lavoratore, nel momento in cui richiede il prolungamento dell'assenza per malattia per un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito, deve inviare la certificazione medica della sussistenza della malattia che giustifica tale richiesta. Non sussiste, inoltre, per il lavoratore un vero e proprio diritto soggettivo alla concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi. Infatti l'espressione utilizzata dai contratti collettivi “può essere concesso” lascia chiaramente intendere che si è in presenza di un potere discrezionale dell'amministrazione, che lo eserciterà tenendo conto di tutti gli interessi coinvolti nella vicenda: quelli dell'amministrazione connessi alle proprie esigenze funzionali ed organizzative, e quello del lavoratore ammalato di essere agevolato ai fini di un suo eventuale recupero al lavoro. L'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuito non è frazionabile. L'espressione utilizzata dai contratti collettivi “...un ulteriore periodo di 18 mesi ...” porta infatti ad escludere eventuali frazionamenti. Ciò non significa, tuttavia, che il lavoratore, in caso di guarigione intervenuta prima del diciottesimo mese, non possa riprendere servizio previo accertamento delle sue condizioni di salute. Superati i periodi di conservazione del posto – 18 mesi più eventuali ulteriori 18 mesi – l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto. L'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto anche qualora il dipendente sia dichiarato, a seguito degli accertamenti sanitari, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

L'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche laddove tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In questo caso, il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente Responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini previsti dai vigenti CC.NN.LL. per la fruizione delle stesse (art. 19, comma 14, CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 – art. 21, comma 12, CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996 – art. 20, comma 12, CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa 05/12/1996). L'ARAN ha, tuttavia, precisato che non comportano la maturazione delle ferie le assenze per malattia non retribuite cioè, le assenze per malattia eccedenti il periodo di comporto di 18 mesi (Nota ARAN Comparto Regioni -Autonomie Locali del 05/06/2002).

#### **9.4. Rientro in servizio prima della scadenza del termine previsto nella certificazione medica**

Il dipendente può rientrare in servizio prima della scadenza del periodo di assenza risultante dalla certificazione medica **solo se presenta un'ulteriore e specifica certificazione medica** attestante la piena idoneità psico-fisica allo svolgimento delle mansioni proprie (v. anche Messaggio INPS n. 6973 del 12/09/2014).

#### **9.5. Malattia causata da un terzo**

La normativa contrattuale prevede che, nel caso in cui l'infermità che impedisce al dipendente di prestare servizio sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza retribuita, compresi gli oneri riflessi inerenti. Tale disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile. Il dipendente, pertanto, qualora debba assentarsi dal servizio per malattia causata da colpa di un terzo, deve comunicare all'Amministrazione tutti gli elementi utili per intraprendere un'eventuale azione legale nei confronti del terzo.

## 9.6. Malattia protratta oltre i 60 giorni

Qualora la malattia si protragga oltre i 60 giorni, l'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, così come integrato dal D.Lgs. 106/2009, al comma 2, lettera e-ter) prevede che il lavoratore, prima della ripresa dell'attività lavorativa, sia sottoposto a visita medica presso il medico competente, al fine di verificarne l'idoneità alla mansione.

## 10. ASSENZE DAL SERVIZIO PER GRAVI PATOLOGIE

Fonti normative:

Art. 11 CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001

Art. 9 CCNL integrativo Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa 10/02/2004

Art. 9 CCNL integrativo Area Dirigenza Medica e Veterinaria 10/02/2004

Fatta salva la disciplina delle assenze per malattia contenuta nel CCNL 01/09/1995, per il Comparto, e nel CCNL 05/12/1996, per la dirigenza, i CC.NN.LL. integrativi sopra citati introducono l'ipotesi del dipendente che sia affetto da una grave patologia che richieda terapie salvavita quali, a titolo esemplificativo, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV. Le disposizioni contrattuali in esame quindi, **non riguardano tutte le patologie gravi ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita**; quindi i due requisiti – della gravità e della necessità di terapie salvavita – **devono coesistere** e vanno valutati contestualmente. In tali circostanze sono escluse dal computo dei giorni di malattia le seguenti giornate di assenza:

- giorni di ricovero ospedaliero o day hospital necessari per sottoporsi a terapie salvavita;
- giorni di assenza dovuti, in generale, alla necessità di sottoporsi alle sopra citate terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto alla retribuzione che i CC.NN.LL. prevedono per i primi nove mesi di assenza per malattia; il rinvio è, pertanto, all'art. 23, comma 6, lett. a) CCNL 01/09/1995 per il Comparto, all'art. 23, comma 6, lett. a) CCNL 05/12/1996 per la Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa ed all'art. 24, comma 6, lett. a) CCNL 05/12/1996 per la Dirigenza Medica e Veterinaria. **L'ARAN** ha precisato che non rientrano nella disciplina in questione i periodi di assenza giustificati da ricovero ospedaliero ma **non giustificati da terapie salvavita** né quelli di ulteriore assenza, anche se imputabili a convalescenza post-ospedaliera, ove manchi la particolare giustificazione della necessità di sottoporsi, durante gli stessi, a terapie salvavita. Tali periodi sono, pertanto, computati tra i giorni di assenza per malattia.

Documentazione.

Il dipendente deve presentare il certificato medico – anche del proprio medico curante – da cui risulti la grave patologia e la relativa terapia cui deve sottoporsi. Se la terapia non è tra quelle espressamente previste dai CC.NN.LL. quali "terapie salvavita", il dipendente dovrà, altresì, presentare idonea certificazione rilasciata dall'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, da cui risulti che la terapia in questione è assimilabile alle terapie salvavita. Le assenze di cui sopra devono poi essere debitamente giustificate attraverso presentazione di idonea certificazione medica dalla quale risulti che l'assenza dal servizio è stata determinata dalla necessità di sottoporsi a terapie salvavita. Tale certificazione deve essere rilasciata dalla competente azienda sanitaria locale o da una struttura convenzionata.

I benefici in oggetto decorrono non già dall'effettivo accertamento della grave patologia richiedente terapia salvavita, bensì dalla data della domanda di accertamento del dipendente. Laddove l'accertamento richiesto non dovesse avere esito positivo è chiaro che verranno a cadere i benefici fruiti *medio tempore* dal dipendente: le giornate di assenza, di cui sopra, saranno computate nelle assenze per malattia.

## 11. ASSENZA PER INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PER CAUSA DI SERVIZIO

Fonti normative:

D.P.R. n. 1124/1965

D. Lgs. n. 38/2000

Art. 24 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995

Art. 24 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa





Art. 25 CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996

Circolare INAIL n. 62/2014

In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Durante tale periodo compete al dipendente l'intera retribuzione fissa mensile comprese le indennità pensionabili ed il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL 22/05/1997; al personale dirigente compete l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella tabella allegata n. 3 al CCNL Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e allegato n. 4 al CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996. Trascorso il periodo massimo di conservazione del posto, si applicano le disposizioni specificate all'art. 23, comma 3, CCNL Comparto Sanità 01/09/1995; per la Dirigenza, invece, il rinvio è all'art. 24, comma 3, CCNL Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa ed all'art. 24, comma 3, CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria 05/12/1996. Nel caso in cui l'Amministrazione non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.

## 12. CONGEDI E PERMESSI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

### 12.1. Controlli prenatali

Art. 7 D.Lgs. 25/11/96, n. 645

Art. 14 D.Lgs. 151/2001

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, o accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza al dirigente sovraordinato e, successivamente, presentano la relativa documentazione medica attestante **la data e l'orario di inizio e termine di effettuazione degli esami o della visita specialistica**. E' riconosciuto, altresì, il tempo per il viaggio dalla sede di servizio e verso la sede di servizio.

### 12.2. Interdizione anticipata dal lavoro rispetto al congedo di maternità

Art. 17 D.Lgs. 151/2001

Art. 15, Legge n. 35/2012

L'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi antecedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria per gravidanza può essere disposta dalla Direzione territoriale del lavoro quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni o dalla ASL nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, con specifico provvedimento.

L'astensione dal lavoro della dipendente decorrerà dalla data del suddetto provvedimento che ne è condizione essenziale.

La dipendente è tenuta a comunicare l'assenza dal servizio al proprio ufficio all'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica.

Nei tre giorni successivi la stessa farà pervenire un certificato medico e copia della ricevuta rilasciata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL circa la presentazione della richiesta di interdizione anticipata dal lavoro.

L'ufficio di appartenenza della dipendente trasmetterà immediatamente al Servizio Personale tale documentazione nonché, quando ne verrà in possesso, copia del provvedimento di autorizzazione rilasciato dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL.

Per il periodo di interdizione anticipata è dovuta l'intera retribuzione, lo stesso viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

### 12.3. Congedo di maternità/paternità

Capo III e IV D.Lgs. n. 151/2001 così come modificati dalla L. n. 244/2007 art. 2 c. da 452 a 456

Art. 17 C.C.N.L. integr. 20/09/2001

Circ. Min. Lavoro n. 43/2000 e n. 53/2000 Interp. N. 32/2008

Circ. INPS n. 109/2000, n. 133/2000 e n. 16/2008

Circ. INPDAP n. 49/2000

Art. 2 D.Lgs. n. 119/2011

La durata complessiva del congedo di maternità (c.d. astensione obbligatoria) è fissata in cinque mesi: i due mesi antecedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi.

Il computo del periodo di congedo post-partum decorre dal giorno successivo a quello del parto (art. 6 D.P.R. n. 1026/1976).

In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i cinque mesi di astensione obbligatoria previsti. Vale a dire che i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-partum ed il periodo ante-partum, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Per avvalersi di tale facoltà, la madre è tenuta a rientrare in servizio presentando un certificato medico che attesti la sua idoneità a riprendere il lavoro.

Eventuali giorni di assenza per malattia che intervengano in tale periodo saranno considerati come congedo per maternità computabili nel periodo complessivo spettante.

E' considerato parto a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180mo giorno dall'inizio della gestazione. In tal caso, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.

Qualora il parto avvenga in data posticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione goduti in eccedenza non rientrano nel conteggio dei cinque mesi di cui al primo capoverso. Vale a dire che il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto **è da considerarsi congedo di maternità ante-partum** e non riduce il periodo post-partum.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni idonea documentazione attestante la data del parto.

**Alla lavoratrice è concessa la possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, in modo da usufruire di un solo mese di astensione prima del parto e di quattro mesi successivamente.** Per avvalersi di tale facoltà la lavoratrice dovrà presentare idonee certificazioni rilasciate da un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e dal Medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, nelle quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro. Si sottolinea che le singole Direzioni, oltre ad essere tenute ad una **pronta trasmissione** della documentazione al Servizio Personale, in mancanza dei suddetti certificati medici non possono permettere alla lavoratrice di rimanere in servizio, al fine di non incorrere nelle responsabilità previste dalla legge. Eventuali giorni di assenza per malattia intervenuti nel periodo di flessibilità del congedo di maternità interrompono la flessibilità stessa e sono considerati come giorni di congedo per maternità e, come tali, non verranno calcolati dopo il parto come giorni di congedo ancora da fruire.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione di flessibilità **dovrà inviare, all'inizio del settimo mese di gravidanza, in maniera tempestiva,** la domanda corredata del certificato rilasciato dal ginecologo, al fine di poter prenotare la visita presso le strutture sanitarie competenti.

Il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio è esteso al padre lavoratore in caso di morte, di grave infermità o di abbandono della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per avvalersi di tale diritto il padre lavoratore è tenuto a documentare le suddette condizioni; nel caso di abbandono è invece sufficiente una dichiarazione dello stesso padre resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio è vietato adibire la lavoratrice a trasporto e sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, a lavori faticosi o a lavori insalubri. A tale proposito si rileva che, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 151/2001, è fatto d'obbligo alla lavoratrice di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono riportati nell'Allegato A al D.Lgs. n. 151/2001; tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro indicati nell'elenco di cui all'Allegato B al citato decreto. La lavoratrice è addeba ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

L'istanza di congedo dovrà essere presentata dalla dipendente almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'assenza, unitamente al certificato medico di gravidanza contenente la data presunta del parto.

Nei trenta giorni successivi al parto dovrà essere documentata, nei modi previsti dalla legge, la nascita del figlio. Entro lo stesso termine, in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il 180mo giorno dall'inizio della gestazione, dovrà essere presentato un certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e la data in cui questo si è verificato. In caso di interruzione della gravidanza prima del 180mo giorno, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti **malattia determinata da gravidanza** e, pertanto, esclusa dal calcolo del periodo di comporto.

Durante il periodo di congedo di maternità/paternità è dovuta l'intera retribuzione. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Alle lavoratrici con rapporto di lavoro part-time spetta l'intero periodo (5 mesi) anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo.

#### **12.4. Congedo di maternità/paternità in caso di adozione o di affido**

La lavoratrice che adotta un minore straniero ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 5 mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione.

In caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

In caso di adozioni internazionali, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito nei cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia, risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 32 L. 184/1983).

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero per l'adozione, non richiada o richiada solo in parte il congedo di maternità, ha comunque diritto a fruire del congedo non retribuito.

In presenza di **affidamento preadottivo**, nazionale o internazionale, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto a fruire del congedo alle medesime condizioni previste nei casi di adozione fino all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento medesimo pronunciato dal Tribunale ai sensi dell'art. 23 della legge 184/1983; in tal caso il diritto al congedo ed alla relativa indennità cessano dal giorno successivo.

In caso di adozione nazionale o internazionale di un minore, il diritto al congedo di maternità/paternità spetta per l'intero periodo anche nell'ipotesi in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

Il congedo di paternità spetta, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, al padre lavoratore dipendente, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste per il padre naturale (affidamento esclusivo, morte, grave infermità o abbandono), nonché in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o vi abbia rinunciato anche solo parzialmente.

## 12.5. Riposi giornalieri

Capo VI D.Lgs. n. 151/2001

Art. 17 C.C.N.L. integr. 20/09/2001

Art. 20 Legge n. 53/2000

Circ. INPS n. 109/2000 – n. 91/2003 – n. 112/2009 – n. 118/2009

Corte Costituzionale sentenza n. 104/2003

Consiglio di Stato, Sez. VI, sentenza n. 4293 del 9/09/2008

Ministero del Lavoro, Circ. 16/11/2009

Art. 24 Legge 183/2010 (Collegato Lavoro)

Circolare DFP n. 13/2010

Nota Inpdap n. 23 del 13/10/2011

I riposi (c.d. per allattamento) possono essere utilizzati entro il primo anno di età del bambino nella misura di due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è almeno di 6 ore e di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore.

Il diritto a tali riposi è esteso al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- a) quando i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) quando la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre;
- e) madre casalinga.

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o parentale.

Resta invariato il diritto ai riposi giornalieri per allattamento alla **madre in caso di fruizione del congedo parentale del padre**.

Nell'ipotesi della lettera c) è riconosciuto al padre il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente" ma sia comunque una lavoratrice autonoma, libera professionista etc..

In caso di parto plurimo i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati e le ore aggiuntive, fermo restando il limite complessivo, possono essere fruiti anche dal padre contemporaneamente alla madre.

Analogamente a quanto avviene in caso di madre lavoratrice autonoma, anche nell'ipotesi di madre casalinga il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai tre mesi dopo il parto (ovvero a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge). La fruizione dei permessi da parte del padre può avvenire anche **durante i 3 mesi dopo il parto solo per le ore aggiuntive per parto plurimo** (1 ora o 2 ore secondo l'orario di lavoro).

La/il dipendente dovrà comunicare al proprio ufficio di appartenenza, per il successivo inoltro al Servizio Personale, la modalità con cui intende fruire del diritto ai riposi giornalieri.

Nel caso di raddoppio delle ore di allattamento a seguito di parto plurimo, è necessario che venga specificato se i riposi siano fruiti per intero dallo stesso genitore; nel caso la fruizione sia suddivisa tra entrambi i genitori lavoratori dipendenti, è necessaria l'attestazione del datore di lavoro dell'altro genitore circa i periodi di riposo effettuati. Qualora la richiesta dei riposi sia presentata dal padre lavoratore, è

necessaria una dichiarazione di rinuncia ai riposi stessi da parte della madre lavoratrice dipendente per il periodo in cui tale beneficio sarà utilizzato dal padre. La suddetta dichiarazione dovrà essere confermata da parte del datore di lavoro della stessa.

Nelle altre ipotesi il lavoratore sarà chiamato a dichiarare le situazioni che gli danno diritto alla fruizione dei permessi in argomento. Il Servizio Personale, verificata la regolarità della richiesta presentata dal padre lavoratore, procederà alla autorizzazione alla fruizione del diritto.

Il diritto ai riposi giornalieri è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari fino al compimento del primo anno dall'ingresso del minore adottato/affidato in famiglia.

Durante il periodo in cui si fruisce dei riposi giornalieri è dovuta l'intera retribuzione.

## 12.6. Congedo parentale

Capo V del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 così come modificato dalla L. n. 244/2007, art. 2, c. 455-456

Art. 17 C.C.N.L. integr. 20/09/2001

Circ. D.F.P. n. 14 de 16/11/2000

Circ. Inpdap n. 49/2000

Circ. Min. Lavoro e Prev. Sociale n. 43/2000 su art. 12 L. 53/2000 – Risposta Interpello del 28/08/2006

Circolari INPS n. 133/2000, n. 139/2002, n. 8/2003

Art. 3 D.Lgs. n. 119/2011

Il diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale, ex astensione facoltativa) è previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 ed è riconosciuto ad entrambi i genitori.

Le nuove disposizioni prevedono che nei primi otto anni di vita di ciascun bambino i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di 10 mesi elevabili a 11 nel caso che il padre, dopo essersi astenuto dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, anche frazionati, intenda fruire di ulteriori periodi.

Fermo restando il limite complessivo suddetto, a ciascun genitore compete il diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a 7 mesi solo se la madre non supera i 4 mesi.
- c) qualora vi sia un genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Si precisa che lo status di "genitore solo" sussiste in caso di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori ovvero non riconoscimento del figlio da parte di un genitore (Circolari INPS n. 139/2002 e n. 8/2003). La dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL integrativo Comparto Sanità 20/09/2001 precisa, altresì, che è assimilabile al "genitore solo" il caso in cui uno dei due genitori versi in regime di restrizione della libertà personale.

Oltre ai suddetti limiti individuali (sei mesi per la madre – sei mesi per il padre), l'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 prevede anche un limite massimo complessivo riferito alla coppia di genitori pari a dieci mesi, salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo citato.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (perché, ad esempio, non lavora o è libero professionista).

I periodi di astensione, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche in caso di fruizione frazionata, laddove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dall'**effettivo** ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Al riguardo si precisa che il lavoratore è tenuto a rientrare concretamente sul posto di lavoro e quindi il congedo ordinario o altra legittima forma di assenza non costituiscono "effettivo ritorno al lavoro".

Il periodo di congedo parentale si interrompe solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce. E' possibile, inoltre, sospendere la fruizione del congedo parentale su domanda dell'interessato in caso di insorgenza di malattia del figlio.



Ai fini della fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione; farà fede al riguardo la data di registrazione della domanda presso il protocollo dell'ufficio di appartenenza. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono impossibile il rispetto del termine di 15 giorni, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Nel caso in cui l'altro genitore sia lavoratore dipendente è necessario che venga da questi fornita una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 relativa agli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti.

Qualora l'altro genitore sia lavoratore autonomo o non sia lavoratore, il richiedente è tenuto a dichiarare, ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000 e sotto sua responsabilità penale in caso di dichiarazione falsa o mendace, che l'altro non ha diritto a fruire del congedo parentale.

Per i periodi di congedo parentale il trattamento retributivo compete, fino al **compimento del terzo anno di vita** del bambino, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi ed è determinato come segue:

- i primi 30 giorni (non duplicabili in caso di parto gemellare) sono retribuiti per intero, come disposto dall'art. 17, lettera c, del CCNL integrativo Comparto Sanità 20.09.2001, e non riducono le ferie;
- i restanti periodi, fino alla concorrenza del suddetto limite di sei mesi (12 mesi in caso di parto gemellare), sono retribuiti al 30%, sono coperti da contribuzione figurativa e riducono le ferie;
- gli ulteriori periodi (superato quindi il limite dei sei mesi) non sono retribuiti. Nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato, determinato secondo i criteri in materia di limiti reddituali, sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001), è prevista una retribuzione pari al 30%, sono coperti da contribuzione figurativa e riducono le ferie.

Per i periodi di congedo parentale usufruiti **dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino ed entro l'ottavo anno**, non è prevista alcuna retribuzione, anche nell'ipotesi in cui non si sia fruito in precedenza di congedi al medesimo titolo.

Tutti i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e, tranne il periodo di 30 giorni retribuiti per intero, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità (art. 34, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001).

Ai sensi dell'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, le disposizioni sul congedo parentale trovano applicazione anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

## 12.7. Congedo per la malattia del figlio

Capo VII del D.Lgs. n. 151/2001

Art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001

Art. 17 C.C.N.L. integr. 20/09/2001

Art. 6 Legge n. 903/1977

Art. 39 quater Legge n. 184/1983, come modificato dalla Legge n. 476/1998

Ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, è riconosciuto il diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio fino a tre anni di età senza limiti temporali.

Nell'ambito di tale periodo, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera c, del CCNL integrativo del 20/09/2001, in deroga a quanto disposto dal D.Lgs. 151/2001, sono riconosciuti per ciascun anno 30 giorni di assenza interamente retribuiti, computati complessivamente fra entrambi i genitori. In ogni caso il limite annuale del congedo è riferito non all'anno solare ma ai singoli anni di vita del figlio.

I periodi di assenza per malattia del figlio durante i primi tre anni di vita comprendono anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi.

Ad entrambi i genitori, in caso di malattia di figli in età compresa fra i 3 e gli 8 anni, è consentito astenersi dal lavoro, sempre in modo alternativo, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio.

La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.

Ai fini della fruizione di tali congedi la lavoratrice o il lavoratore, previa comunicazione telefonica, sono tenuti a presentare al proprio ufficio, per il successivo inoltro al Servizio Personale, una specifica richiesta corredata dal certificato medico rilasciato da un pediatra del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi degli art. 47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che l'altro genitore, se anch'esso lavoratore dipendente, non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo oppure attestante la diversa situazione lavorativa del coniuge.

Durante le malattie che dovessero verificarsi nei primi tre anni di vita del bambino spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita, anche in presenza di parti gemellari.

Ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Anche se per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, resta valido il diritto alla contribuzione figurativa fino al terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, in caso di malattia del bambino, ciascun genitore ha diritto, per ciascun figlio, a cinque giorni lavorativi all'anno di permesso senza assegni ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio. Per le assenze relative a tale periodo, dai 3 agli 8 anni del bambino, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad una copertura contributiva ridotta, così come previsto per l'astensione facoltativa, calcolata attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.

Tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

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

### **12.8. Congedi per malattia del bambino in caso di adozione o di affido**

In caso di adozione e di affido, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante tutte le malattie del bambino di età non superiore a sei anni.

Per le malattie che si verifichino nei primi tre anni dalla data di ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il sesto anno di età dello stesso, spettano complessivamente ai genitori, per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita.

Ulteriori assenze nello stesso periodo sono senza assegni, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Fermo restando quanto sopra, gli stessi genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro anche durante le malattie che dovessero verificarsi successivamente, fino al compimento dell'ottavo anno di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

In ogni caso le assenze per malattia del bambino oltre il sesto anno di età, nel limite previsto di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda le modalità e le condizioni per l'esercizio dei suddetti diritti si richiama quanto già detto in precedenza per le medesime assenze dei genitori naturali.

### **13. ASPETTATIVA**

Fonti normative:

Art.12 CCNL Integrativo Comparto del 20/09/2001

Art. 10 CCNL Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa 10/02/2004

Art. 10 CCNL Area Dirigenza Medica e Veterinaria 10/02/2004



Art. 1, comma 40, lettere a) e b) L. 335/1995 e ss.mm.ii.

Art. 4, commi 2 e 4, Legge 53/2000

### 13.1. Aspettativa

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono fruire di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità nei seguenti casi:

a - per esigenze personali o di famiglia,

b - in seguito a vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova,

c - per tutta la durata del contratto a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto o in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea.

L'aspettativa può, inoltre, essere richiesta, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati – ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della Legge 53/2000 – dal Regolamento interministeriale n. 278/2000 e può essere fruita frazionatamente nonché cumulata con l'aspettativa richiesta per esigenze personali o di famiglia.

Per esigenze personali o di famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, possono essere concessi, dietro richiesta formale e motivata, periodi di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi nell'arco di un triennio, per il cui calcolo si applicano le stesse regole previste in caso di assenza per malattia.

Al rientro in servizio non potrà essere concesso un nuovo periodo di aspettativa, anche per cause diverse, **se non dopo che siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.**

Nel caso di aspettativa per motivi di famiglia, richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli sino al sesto anno di età, i periodi richiesti, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e della anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

Se durante il periodo di aspettativa vengono meno i motivi che hanno giustificato la sua concessione, l'Agenzia invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di almeno 10 giorni. Allo stesso modo il dipendente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Il mancato rientro in servizio, salvo i casi di comprovato impedimento, al termine del periodo di aspettativa o al termine del preavviso di dieci giorni, qualora siano venuti meno i motivi che hanno portato alla concessione della aspettativa stessa, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

### 13.2. Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

Art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001

Art. 23 CCNL del 19/04/2004

Art. 2 Legge 476/1984

Art. 5 Legge 398/1989

D.Lgs. 119/2011, art. 5

Il dipendente assunto a tempo indeterminato che sia stato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n. 476/1984 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 398/1989 può chiedere di essere collocato, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per la durata del corso o della borsa di studio.

In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o di rinuncia alla stessa, il dipendente può chiedere di conservare il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione di competenza. In detta eventualità, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro non può essere cessato per volontà del dipendente nei due anni successivi, pena la restituzione degli importi corrisposti.

### 13.3. Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001



Artt. 21, 31, 32, 33 Legge 26/02/1987 n. 49 e successive modifiche

Artt. 1, 2, 3, 4 Legge 11/02/1980 n. 26

Artt. 77, 81 modificato dall'art. 2 c. 24 L. 244/2007) e 86 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267

### **Aspettative nell'ambito della cooperazione con i paesi in via di sviluppo**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai quali sia stata riconosciuta la qualifica di "volontario" in servizio civile ai sensi dell'art. 31 o di "cooperante" ai sensi dell'art. 32 della Legge 49/1987, con la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo, hanno diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso.

### **Aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero**

Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per la durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha determinata.

L'aspettativa può essere revocata in qualunque momento, per motivate ragioni di servizio o qualora si interrompesse la permanenza all'estero del dipendente che l'ha richiesta.

### **Aspettativa per amministratori locali**

I dipendenti chiamati a svolgere funzioni di amministratori locali, quali ad esempio i sindaci, i presidenti dei consigli comunali etc., a richiesta possono essere collocati in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato.

### **Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge sono:**

l'aspettativa per carica sindacale (CCNQ 07/08/1998 e 09/08/2000)

l'aspettativa per carica di consigliere regionale (art. 71 D.Lgs. del 3/02/1993, n. 29)

l'aspettativa per mandato parlamentare (art. 71 D.Lgs. del 3/02/1993, n. 29)

Per queste forme di aspettativa si rimanda, sia per gli aspetti giuridici che per quelli economici, alle disposizioni di legge da cui sono disciplinate.