

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

II Reparto – Div. 4[^] - Sez. 1[^]- 2[^]

ASSENZE DAL SERVIZIO DEL PERSONALE CIVILE

INDICE:

- 1 – Assenze per malattia**
- 2 – Permessi retribuiti**
- 3 – Tutela della maternità e della paternità**
- 4 – Diritto allo studio**
- 5 - Aspettative**

SOMMARIO

1. ASSENZE PER MALATTIA	5
Quando si è in presenza di un unico evento di malattia?	5
Quali tipologie di assenze per malattia devono essere computate nel periodo di comporto? ..5	
Quando può ritenersi regolare un certificato medico?	5
Quali sono i criteri e la certificazione per l'esatta applicazione dell'art. 21, comma 7 bis, CCNL (terapia salvavita)?	6
Quali sono gli effetti della intempestività della domanda di riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio?	6
Quali sono gli effetti di un riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio senza iscrizione a tabella sulle assenze per malattia?	6
Qual è la documentazione idonea a giustificare l'assenza per visita specialista?	6
Che cosa si intende per ricovero ospedaliero?	7
Quali sono i soggetti abilitati a rilasciare certificazioni qualificabili come pubbliche?	7
Chi può usufruire dell'assenza per malattia ex art. 21 CCNL per effettuare cure termali? ..8	
Certificazione prevista per l'effettuazione di cure termali in posizione di malattia.....	8
Quando è prevista la visita fiscale?	8
Come devono essere considerati i giorni festivi ricompresi tra due visite specialistiche?.....	9
Quali sono le cure termali che può effettuare il dipendente per causa di servizio?.....	9
È possibile usufruire di un periodo di ferie immediatamente successivo ad un periodo di malattia?	9
Quali sono gli effetti dell'istanza per la concessione sono gli effetti dell'istanza per la concessione della pensione di inabilità presentata dal dipendente ai sensi della legge n.335/95?	9
L'assenza per malattia non retribuita ex art. 21, 2° comma, CCNL 16.05.1995 comporta la maturazione delle ferie?	10
È valida la prognosi certificata dallo specialista "privato" nell'ambito di visita specialistica prescritta dal medico curante?	10
È prevista la visita fiscale per giorni di prognosi certificati dalle cc.mm.oo.?	10
Di quali periodi può usufruire il dipendente che debba assentarsi per malattia?	10
È necessario indicare la prognosi nella certificazione medica di assenza per malattia?	11
Come si computano le assenze per malattia?	11
Come si calcola l'assenza per malattia dei dipendenti in part-time verticale o misto.....	13
2. PERMESSI RETRIBUITI	16
Quando possono concedersi i permessi retribuiti ex art. 18, 2° comma, del CCNL ?	16
Qual è la documentazione richiesta per la concessione dei permessi retribuiti ex art. 18 del CCNL?	16
Esiste un monte ore per i tre gg. di permesso retribuito previsti per documentata grave infermità dalla legge n. 53/2000?	16
Come va inteso il requisito della gravità richiesto dalla legge n. 53/2000 per i tre gg. di permesso retribuito?	16
Possono essere cumulati i permessi retribuiti ex legge 53/2000 con quelli dell'art. 18, 1° comma del CCNL?	17
Possono essere cumulati nella stessa giornata lavorativa permesso breve con permessi retribuiti?	17
I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel caso di prestazione lavorativa part-time? ..	17
I permessi per matrimonio e per lutto sono frazionabili?	18
I permessi per lutto e per matrimonio decorrono obbligatoriamente dall'evento?	18

3. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'	19
Sono previsti dei permessi particolari per gli accertamenti sanitari durante il periodo di gravidanza della lavoratrice?.....	19
In base alla normativa a tutela della maternità, in quali periodi è vietato adibire le donne a lavoro?.....	19
Cosa accade in caso di interruzione della gravidanza?	19
Quando è possibile utilizzare il congedo di paternità?	20
Quando il padre può utilizzare il congedo parentale?.....	20
Qual è il periodo massimo complessivo del congedo parentale a cui hanno diritto i due genitori, lavoratori dipendenti?	20
Il trattamento economico è dovuto anche dopo i primi 6 mesi di congedo parentale?.....	20
In caso di fruizione di congedo parentale retribuito al 30% maturano le ferie e la tredicesima mensilità?	21
È frazionabile il periodo di congedo parentale?.....	21
Una lavoratrice ora dipendente di una pubblica amministrazione, che ha già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro in un'azienda privata, due mesi di congedo parentale, può usufruire per lo stesso bambino (che non ha ancora compiuto i tre anni di età) dei primi 30 giorni retribuiti per intero?.....	21
Parto plurimo – È possibile raddoppiare o triplicare etc. in ragione di ciascun figlio nato le ore di riposo giornaliero, il congedo di maternità, i congedi parentali e i congedi di malattia bambino?	22
I genitori hanno diritto ad usufruire di permessi durante la malattia del figlio?.....	22
I permessi per malattia del figlio spettano anche in caso di adozione o affidamento?	22
I riposi giornalieri spettano anche in caso di adozione e affidamento?	23
Alla luce della normativa introdotta dalla legge finanziaria 2008 (art. 2, commi 455 e 456 della L. 24.12.2007, n. 244) cosa è cambiato per le adozioni e gli affidamenti?	23
Quali tutele sono previste per i genitori che hanno figli con handicap in situazione di gravità?	23
Da chi può essere fruito il congedo retribuito della durata massima di due anni in tutto l'arco dell'attività lavorativa?.....	24
Quali effetti produce il congedo retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 riguardo alle ferie e alla 13 ^a mensilità?	24
4. DIRITTO ALLO STUDIO – art. 13 del CCNI del 16.05.2001	25
Che cosa si intende per personale in servizio presso ciascuna amministrazione al fine della concessione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio?	25
I permessi per il diritto allo studio possono essere fruiti anche dal personale con contratto a tempo determinato?	25
È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio ad un dipendente che ne faccia richiesta a metà dell'anno solare di riferimento? In tal caso le 150 ore vanno proporzionate in relazione ai mesi residui?	25
Qual è la modalità di computo delle 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio per il personale con contratto di lavoro part-time, sia verticale che orizzontale?.....	26
Come si deve comportare l'amministrazione se il dipendente sostiene gli esami ai quali era finalizzata la frequenza dei corsi nell'anno solare successivo?.....	26
Nell'ammontare delle ore concesse per il diritto allo studio si possono comprendere anche i tempi impiegati dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi?	26
Per quali corsi è possibile concedere i permessi retribuiti per il diritto allo studio?.....	27
È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio per la partecipazione a corsi on-line organizzati da alcune Università?	27

È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio per il conseguimento della patente europea?	27
5. ASSENZE PER ASPETTATIVA (ART. 7 E ART. 8 CCNL E CCNI 2001).....	28
Qual è il periodo massimo concedibile di aspettativa per motivi personali ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno?	28
La concessione di un periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia è discrezionale?	28
Tra un periodo e l'altro di aspettativa per motivi personali quanto servizio attivo deve intercorrere?.....	28
Cosa deve intendersi per servizio attivo?.....	28
Come si computano i periodi ad assenza per aspettativa nel triennio in caso di lavoro a tempo parziale come nel così detto part-time verticale?	28
Come si computano i periodi di assenza per aspettativa nel triennio in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione distribuita su tutti i giorni, il così detto part-time orizzontale?.....	29
Cosa accade nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa concessa?	29
Il periodo di aspettativa può essere interrotto prima della scadenza?.....	29
Può essere richiesto un periodo di aspettativa per la sottoscrizione di un contratto a termine presso un'altra Amministrazione?	29
Quali, sono le caratteristiche principali dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia (art. 7 e 8, l. c)?	29
L'aspettativa richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio?	30
In quali casi tra due periodi di aspettativa si applica l'intervallo minimo di sei mesi di servizio attivo di cui all'art.8 comma 5 del C.C.N.L. integrativo del 16/5/2001?.....	30
I dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n.476 del 1984 e collocati in aspettativa ai sensi dell'art.8 comma 2, del C.C.N.L. integrativo del 16/5/2001 hanno diritto all'intera retribuzione?	30
Quali sono i casi di revoca dell'aspettativa per il raggiungimento del coniuge che presti servizio all'estero prevista dall'art.8 comma 3 del C.C.N.L. del 16/5/2001?.....	31
L'intervallo di servizio attivo tra un'aspettativa e l'altra è obbligatorio anche nel caso di richiesta di un periodo di aspettativa per cariche pubbliche elettive?.....	31
Il dipendente collocato in aspettativa perde il diritto a partecipare a concorsi interni all'amministrazione?	31

1. ASSENZE PER MALATTIA

Quando si è in presenza di un unico evento di malattia?

E' considerato tale quello che scaturisce da prognosi (anche diverse) certificate da uno o più certificati medici ed anche quando tale periodo sia intervallato da periodi di ricovero ospedaliero; è, tuttavia, necessario che si tratti di malattia protratta cioè che il periodo di malattia non abbia subito alcuna interruzione.

Quali tipologie di assenze per malattia devono essere computate nel periodo di comporta?

Tutte le assenze per malattia, tra le quali quelle per causa di servizio, ricovero ospedaliero e visite specialistiche, concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporta.

Eccezioni a tale computo sono quelle tipologie individuate chiaramente dalle norme contrattuali quali: cure termali per mutilati o invalidi di guerra o per servizio la cui infermità sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della tab. A di cui al decreto leg.vo n. 834/81, la cui necessità, in relazione alla gravità della malattia, sia debitamente documentata; infortunio sul lavoro (riconosciuto da determinazione dell'INAIL); terapia salvavita; progetti di recupero per dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche .

Quando può ritenersi regolare un certificato medico?

In via generale il certificato medico richiesto dalle norme contrattuali per giustificare l'assenza per malattia deve constare di alcuni elementi formali quali le generalità del medico (comprehensive di codice regionale quando occorra produrre certificazione della struttura pubblica), generalità del dipendente, diagnosi (quando occorra), prognosi, sottoscrizione, data. Non può, inoltre, prescindere, alla luce di principi di certezza e legalità desunti dal quadro normativo vigente e dalle interpretazioni giurisprudenziali, da una sua congruità e logicità intrinseca in mancanza delle quali il certificato non risponde più al suo valore certificativo. Tali principi possono così essere riassunti:

- non possono essere certificati “ fatti “ dei quali il medico non abbia diretta conoscenza (fatti riferiti e ormai accaduti; diagnosi certificate da altri);
- non possono essere certificati fatti futuri (visite programmate per date future a quella del rilascio) o passati (attestazione di una malattia avvenuta in periodo ormai trascorso).

Quali sono i criteri e la certificazione per l'esatta applicazione dell'art. 21, comma 7 bis, CCNL (terapia salvavita)?

Il presupposto per l'applicazione dell'articolo in esame è che ci si trovi in presenza non di una qualunque patologia, ancorché grave e richiedente il ricovero ospedaliero, ma solo di quelle che comportano per il lavoratore di sottoporsi a terapia salvavita, come individuate a titolo esemplificativo dal contratto o ad altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un giudizio medico documentato in tal senso secondo le indicazioni medico-legali della ASL. Il relativo certificato medico deve inoltre recare espressamente i periodi di assenza effettuati dal lavoratore per sottoporsi alle stesse. Il contratto non prevede, in tale fattispecie, i periodi di ulteriore assenza anche se giustificati come convalescenza post terapia.

Quali sono gli effetti della intempestività della domanda di riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio?

La inosservanza del termine semestrale previsto dall'art. 2, comma 1, del DPR n. 461/2001, pur non precludendo la possibilità di ottenere il provvedimento di riconoscimento di dipendenza da causa di servizio, non comporta, tuttavia, l'attribuzione dei connessi benefici economici tra i quali quelli previsti dall'art. 22, 2° comma, del CCNL 16.05.1995.

Quali sono gli effetti di un riconoscimento di dipendenza di infermità da causa di servizio senza iscrizione a tabella sulle assenze per malattia?

In questo caso il dipendente avrà comunque diritto, in caso di assenza per tale malattia, ai benefici economici previsti dall'art. 22, 2° comma, del CCNL 16.05.1995.

Qual è la documentazione idonea a giustificare l'assenza per visita specialista?

In questo caso si è comunque di fronte ad una assenza per malattia; pertanto la stessa dovrà essere giustificata con certificazione medica da cui si desume, anche implicitamente, come nel caso della prescrizione, la ragionevole necessità dell'accertamento in relazione ad un probabile stato morboso; tale certificazione (o prescrizione), ai sensi dell'art. 71 della legge n.133/2008, dovrà essere rilasciata, ove l'assenza stessa venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare e qualora il dipendente intenda sottoporsi ad una prestazione specialistica privata, da un medico della struttura pubblica (anche il medico di base). Occorre, inoltre, in ogni caso

produrre, oltre alla certificazione della struttura sanitaria che ha erogato la prestazione, anche idonea documentazione da cui consti che gli accertamenti stessi non potevano essere eseguiti al di fuori dell'orario di servizio: a tal fine potrà ritenersi probante anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà redatta dal dipendente e attestante la circostanza che, per motivi legati alla specificità della prestazione o all'orario ambulatoriale effettuato, l'accertamento stesso non poteva essere effettuato al di fuori dell'orario di servizio; potrà, in questo caso, essere ritenuto valido anche il motivo dell'urgenza qualora però emerga dalla stessa certificazione medica.

Che cosa si intende per ricovero ospedaliero?

Il ricovero ospedaliero, risultante dalla certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera che ha effettuato la prestazione, è quella effettuata in regime di ricovero, di pronto soccorso o day hospital e comprende i giorni effettivi del ricovero e gli eventuali giorni di convalescenza post-ricovero che siano stati prescritti dalla stessa struttura sanitaria. Ove quest'ultima non abbia prescritto la convalescenza, ma l'abbia "consigliata" occorre la certificazione congiunta del proprio medico di base.

La normativa contrattuale ricomprende in tale fattispecie anche la possibilità di un "ricovero domiciliare... purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero" certificato anche dal medico di base (art 28, comma 5, CCNL 15.09.2007 che ha integrato l'art 21, comma 7, CCNL 95/97): è evidente, in questo caso, che la prognosi deve risultare connessa con un ricovero ospedaliero preesistente e quindi sostitutivo di esso.

Quali sono i soggetti abilitati a rilasciare certificazioni qualificabili come pubbliche?

Ove sia richiesta, per le fattispecie previste dalle disposizioni vigenti, la certificazione della "struttura pubblica", si precisa che i soggetti abilitati al rilascio di tale tipo di certificazione sono: strutture ospedaliere pubbliche anche convenzionate, ASL, guardia medica, medico di base, medico fiscale, strutture militari per le quali siano state stipulate convenzioni che prevedono l'erogazione di prestazioni sanitarie in regime di convenzionamento pubblico o qualora per effetto di specifiche disposizioni normative sia prevista l'erogazione stessa, in analogia a quanto avviene nelle strutture del SSN, per soggetti che prestino servizio nell'ambito dell'Amministrazione militare.

Chi può usufruire dell'assenza per malattia ex art. 21 CCNL per effettuare cure termali?

I soggetti che possono usufruire di tale istituto per cure termali, sono i pubblici dipendenti mutilati o invalidi di Guerra o per servizio. La denominazione “invalido per servizio” deve essere attribuita al personale affetto da patologie riconosciute dipendenti da causa di servizio, purché l’infermità o la lesione abbia determinato una menomazione dell’integrità fisica ascritta ad una delle categorie indicate nelle tabelle A o B annesse al DPR 30. 1. 1981, n. 834 e successive modificazioni.

Certificazione prevista per l'effettuazione di cure termali in posizione di malattia.

L'invalido per servizio che debba effettuare cure termali dovrà produrre all'Amministrazione un certificato rilasciato da un medico specialista della ASL di appartenenza attestante l'effettiva esigenza delle suddette cure. Al rientro in servizio il dipendente dovrà inoltre produrre il certificato attestante le cure eseguite con la specificazione del periodo.

Può essere concesso un solo periodo massimo di 15 giorni all'anno per effettuare le citate cure (anche se per patologie diverse), ai sensi della legge n. 638/1983 e della legge n. 412/1991.

Quando è prevista la visita fiscale?

Le norme contrattuali, confermate anche dalla legge n. 133/2008, prevedono un obbligo generalizzato in merito alla richiesta da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali nel caso di assenze per malattia effettuate da propri dipendenti. Tuttavia, il datore di lavoro dovrà valutare l'opportunità di non richiederla quando disponga già di oggettivi elementi giustificativi come, ad esempio, nei casi di ricovero ospedaliero (comprensivo di quelle particolari ipotesi di post-ricovero quali “dimissioni protette” o casi nei quali la prognosi sia attribuita direttamente dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero o la prestazione in pronto soccorso, o ancora nei casi di “preospedalizzazione”), cure termali ed altre terapie per gli aventi diritto, visite specialistiche, casi nei quali il dipendente deve considerarsi “a disposizione” degli Organi medico-legali ai fini dell'accertamento dell'idoneità al servizio. In tal caso, infatti, ricorrono quelle “esigenze funzionali ed organizzative” di cui occorre tener conto nel richiedere la visita fiscale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 71 del d. l. n. 112/08 come convertito nella legge n. 133/08. La visita fiscale deve comunque disporsi per quegli ulteriori giorni di post ricovero domiciliare sostitutivo di quello ospedaliero che sia stato certificato dal medico curante ai sensi dell'art. 28, comma 5, CCNL 14.09.2007.

Come devono essere considerati i giorni festivi ricompresi tra due visite specialistiche?

Alla luce delle recenti disposizioni introdotte dalla legge n. 133/2008 si è dell'avviso che una interpretazione logica e sistematica delle norme suddette conducano a ritenere che, in relazione alle assenze per "visite specialistiche" debba coerentemente applicarsi il regime giuridico proprio delle assenze per malattia in ogni suo aspetto così come risulta dal combinato disposto delle norme contrattuali e di quelle della citata legge n. 133/2008. Pertanto, anche un giorno festivo ricompreso tra due visite specialistiche o tra assenza per malattia e visita specialistica dovrà essere considerato, senza soluzione di continuità, quale assenza per malattia in un unico periodo di malattia.

Quali sono le cure termali che può effettuare il dipendente per causa di servizio?

Secondo la legge n.412/91 il Ministero della Salute individua con propri decreti le patologie che danno diritto alle cure termali. Nell'ambito dell'Amministrazione della Difesa, la Direzione Generale della Sanità militare ha ritenuto, sulla base dei citati decreti emanati dal Dicastero della Salute (D.M. 15.12.1994 e successive proroghe), le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche non riconducibili alle fattispecie previste dal decreto stesso.

È possibile usufruire di un periodo di ferie immediatamente successivo ad un periodo di malattia?

In questo caso occorre tener presente il principio di cui all'art. 16 CCNL 16.05.1995 in base al quale è necessario che le ferie debbano essere previamente autorizzate dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio. Ciò premesso, resta alla valutazione del dirigente stesso concedere l'effettuazione di un periodo di ferie immediatamente successivo ad un periodo di malattia nonostante non si sia verificato il rientro in servizio del dipendente.

Quali sono gli effetti dell'istanza per la concessione sono gli effetti dell'istanza per la concessione della pensione di inabilità presentata dal dipendente ai sensi della legge n.335/95?

Il certificato redatto dal medico curante nei confronti del dipendente che abbia prodotto istanza ai sensi della legge n. 335/95 e che ad essa deve essere allegato comporta che il dipendente

stesso debba essere posto in malattia ex art. 21 CCNL dalla data del certificato stesso che dichiara “ l’assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa”.

L’assenza per malattia non retribuita ex art. 21, 2° comma, CCNL

16.05.1995 comporta la maturazione delle ferie?

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 in tal senso. L’art. 16 CCNL 16.05.1995 prevede che le ferie non sono riducibili per assenze per malattia. Tuttavia, secondo l’avviso della Cassazione, in tale espressione non è individuabile quella espressa disposizione contrattuale, favorevole al lavoratore, che si ritiene necessaria per ammettere la maturazione delle ferie in tale periodo. Si ritiene, pertanto, di dover escludere nel caso di assenza per malattia ai sensi del 2° comma dell’art. 21 CCNL la maturazione delle ferie.

È valida la prognosi certificata dallo specialista “privato” nell’ambito di visita specialistica prescritta dal medico curante?

La certificazione del medico curante relativa alla “ necessità” della effettuazione della visita specialistica giustifica esclusivamente l’assenza per visita specialistica ma non i successivi giorni di prognosi attribuiti dallo specialista privato; per questi ultimi è sempre necessaria ,in quanto si tratta di giustificare ulteriori assenze per malattia, la certificazione della struttura sanitaria pubblica (o del medico curante).

È prevista la visita fiscale per giorni di prognosi certificati dalle cc.mm.oo.?

Anche questo caso rientra nell’obbligo generalizzato di richiesta di visita fiscale che deve essere disposta in presenza di tutti gli episodi morbosi che impediscano la regolare prestazione lavorativa; il dipendente sarà, pertanto, in tale ipotesi, soggetto a tutti gli obblighi normativi previsti nel caso di sospensione dell’attività lavorativa per effetto di una prognosi attribuita per un evento morboso in atto.

Di quali periodi può usufruire il dipendente che debba assentarsi per malattia?

Al dipendente spetta un periodo di 18 mesi di malattia in cui è garantita la conservazione del posto di lavoro ed una retribuzione calcolata ai sensi del 7° comma dell’art. 21 CCNL in relazione

ai mesi di malattia effettuati nell'ambito del periodo di comporto alla data di inizio dell'ultimo episodio morboso.

Oltre questo periodo non è più possibile assentarsi per malattia a meno che non venga concesso dall'Amministrazione un ulteriore periodo di 18 mesi a seguito di esplicita documentata istanza prodotta tempestivamente dall'interessato.

Occorre, pertanto, prestare la massima attenzione ai periodi di malattia già usufruiti dal dipendente ai fini dell'individuazione del limite di 18 mesi previsto dalla normativa contrattuale.

La concessione dell'ulteriore periodo da parte dell'Amministrazione ai sensi del 2° comma dell'art.21 CCNL è frutto di una valutazione di merito compiuta dall'Amministrazione stessa circa l'esistenza di motivi particolarmente gravi che possono giustificare la concessione. Il diniego di concessione da parte dell'Amministrazione, come pure la mancata presentazione dell'istanza di concessione da parte del dipendente che si trovi nelle condizioni ivi previste, comporta la risoluzione del rapporto di lavoro alla data di raggiungimento del periodo di 18 mesi previsto dal 1° comma del citato art. 21.

È necessario indicare la prognosi nella certificazione medica di assenza per malattia?

In via generale il dipendente che debba produrre un certificato medico di giustificazione dell'assenza per malattia può chiedere che nel certificato stesso non si faccia menzione della diagnosi ai sensi della normativa vigente in materia di tutela dei dati sensibili. Qualora invece la conoscenza della diagnosi sia necessaria per poter usufruire di un beneficio ad essa connesso previsto da norme vigenti, è onere del dipendente portarla a conoscenza dell'Amministrazione la quale, peraltro, procederà, nell'esercizio della propria attività istituzionale, al trattamento di tali dati sensibili con le modalità e nei limiti stabiliti dal decreto legislativo n. 196/2003. Occorre, infatti, precisare che la normativa citata non stabilisce un generale divieto di comunicazione di dati sensibili quanto piuttosto un principio di riservatezza connesso con una adeguata tutela che ne garantisca il loro corretto uso limitatamente all'attività istituzionale dell'Amministrazione. (Esempi in cui si rende necessaria la conoscenza della diagnosi: infermità da causa di servizio, grave patologia che richiede terapia salvavita, articoli 11 e 12 CCNL, concessione dell'ulteriore periodo di cui all'art. 21, 2° comma).

Come si computano le assenze per malattia?

L'art.21 -1° comma - CCNL 94/97 dispone, tra l'altro, che:

“Ai fini della maturazione del predetto periodo (mesi 18), si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l’episodio morboso in corso”

- Occorre riferirsi alla data di inizio dell’*episodio morboso in corso*, dalla quale tornando indietro di tre anni, si individua il *periodo di comparto* entro il quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal dipendente nel suddetto periodo a cui si aggiunge, da ultimo, l’episodio morboso in corso.
- Il totale che chiameremo **somma economica**, ci permette di retribuire correttamente l’*episodio morboso in corso* ai sensi del comma 7 del predetto art.21 e di conoscere il cumulo delle assenze per malattia, ovvero **quando il dipendente raggiungerà il periodo di mesi 18** (ovvero **gg.540**) previsto dal 1° comma dell’art.21.

Esempio di dipendente che ha effettuato gg.5 di assenza per malattia dal 17.6.2008:

Episodio morboso in corso di **gg.5** dal 17.6.2008 al 21.6.2008 + **gg.268** (ovvero mesi 8 e gg.28, ipotetica somma delle assenze per malattia intervenute nel triennio di comparto 17.5.2005/16.5.2008) = **273 (somma economica)**

La **somma economica** ottenuta ci consente di stabilire che l’*episodio morboso in corso* di gg.5 dal 17.6.2008 al 21.6.2008 è così retribuito: **gg.2** dal 17 al 18.6.08 sono pagati al **100%** e **gg.3** dal 19 al 21.6.08 (eccedenti i primi 9 mesi) sono pagati al **90%**.

Infatti:

Se la somma economica è pari o inferiore a **270**, l’*episodio morboso in corso* va retribuito al **100%**;

Se la somma economica è da **271** a **360**, l’*episodio morboso in corso* va retribuito al **90%** per i giorni che eccedono i **270**;

Se la somma economica è da **361** a **540**, l’*episodio morboso in corso* va retribuito al **50%** per i giorni che eccedono i **360**.

La somma economica di cui sopra (**273**) ci consente inoltre di conoscere, qualora l’assenza dovesse protrarsi, quanti giorni di malattia (**267**) il dipendente avrà ancora a disposizione prima del raggiungimento di mesi 18 (**540**).

L’*episodio morboso in corso* di cui trattasi si intende concluso con il rientro in servizio del dipendente.

Per ogni *episodio morboso in corso* va nuovamente calcolato il relativo triennio di comporto e pertanto anche la relativa somma economica verrà ricalcolata.

Si aggiunge che l'assenza per malattia si conta a mesi (pari a gg.30 ciascuno) e la rimanenza a giorni:

dal 20.2.2007 al 19.3.2007= mesi 1	dal 20.2.2007 al 18.3.2007= gg.28
dal 20.2.2007 al 1.4.2007= mesi 1 e gg.13	dal 28.3.2007 al 27.4.2007= mesi 1
dal 27.1.2007 al 2.2.2007= gg.6	dal 27.1.2007 al 26.2.2007= mesi 1

Come si calcola l'assenza per malattia dei dipendenti in part-time verticale o misto.

1. PART-TIME con prestazione lavorativa a più giorni settimanali (2, 3 o 4).

Il conteggio delle assenze per malattia va proporzionato al tipo di part-time svolto dal dipendente considerando solo i giorni in cui effettua la reale prestazione lavorativa e non in base alla percentuale scelta (prendiamo ad esempio un dipendente che chieda un part-time al 50%, lo stesso potrà scegliere di effettuarlo su 2, 3 o 4 giorni lavorativi) per cui se un dipendente svolge la prestazione lavorativa su 2 giorni la settimana, si avrà che, nel triennio di comporto, svolgerà il proprio lavoro per gg.312 effettivi ($365 \times 3 \times 2 / 7$, in cui: 365 sono i giorni in un anno, 3 triennio di comporto, 2 giorni lavorativi su 7 settimanali), considerando che il contratto prevede un massimo di assenza per malattia di 18 mesi su tre anni (pari al 50%), lo stesso raggiungerà il periodo massimo di assenza al (50% di 312) 156 giorno.

Per gli altri esempi vedi tabella sotto riportata:

PT su 2 gg. a settimana	Mesi 9 = gg.78	N. fisso (0,289)
	Mesi 12 = gg.104	
	Mesi 18 = gg.156	
PT su 3 gg. a settimana	Mesi 9 = gg.117	N. fisso (0,433)
	Mesi 12 = gg.156	
	Mesi 18 = gg.234	
PT su 4 gg. a settimana	Mesi 9 = gg.156	N. fisso (0,577)

Mesi 12 = gg.208

Mesi 18 = gg.312

Per i dipendenti che passano al part-time i periodi di assenza effettuati nel triennio di comporto in posizione di “tempo pieno”, vanno proporzionati al part-time effettuato moltiplicando i giorni di assenza per il numero fisso (che è il rapporto tra i giorni spettanti in part-time e quelli spettanti in tempo pieno cioè, nel primo esempio, 156/540).

Esempio:

il dipendente in part-time su 2 giorni lavorativi settimanali dal 1.1.2008 (supponiamo lunedì e martedì)

in data 4.2.2008 presenta un certificato di gg.10 a partire dal lunedì (triennio di comporto 4.2.2008-4.2.2005);

supponiamo che dal 4.2.2005 al 31.12.2007 (giorno antecedente al contratto in part-time) abbia effettuato gg.268 di assenza per malattia;

in base a quanto precedentemente esposto, si prendono in considerazione solo ed esclusivamente i giorni in cui presta servizio per l'Amministrazione ed in questo caso sono 4 giorni che vanno sommati ai 268 giorni riproporzionati per cui il conteggio sarà: $268 \times 0.289 + 4 = 81$ per cui il avrà diritto a gg.1 a paga intera e gg.3 al 90%;

qualora lo stesso, a scadenza del periodo, produca una nuova certificazione medica, l'ulteriore periodo andrà a sommarsi al precedente e dovrà essere considerato come un unico periodo non essendoci stata una effettiva ripresa in servizio pertanto il triennio di comporto partirà sempre dal 4.2.2005.

Nel caso in cui il dipendente passi dal rapporto di lavoro part-time al tempo pieno, rimane invariato il concetto base solo che si dovranno dividere (anziché moltiplicare) i giorni di assenza effettuati in part-time per il numero fisso e sommarli ai giorni concessi con l'ultimo certificato.

2. PART-TIME con prestazione lavorativa mista.

Prendiamo ad esempio un dipendente che chieda di svolgere l'attività lavorativa su 2 giorni settimanali e per 10 mesi l'anno (es: lunedì e martedì di servizio e di non lavorare luglio e agosto).

Anche in questo caso si applica quanto già detto al punto precedente ma il tutto va ridotto a dodicesimi (in questo caso sarà di 2/12 inferiore alla tabella precedente).

3. PART-TIME verticale con prestazione lavorativa mensile

Per il dipendente che chiede il part-time mensile (es: mettiamo che il dipendente lavori a tempo pieno ma solo per 8 mesi l'anno e non presti servizio per gli altri 4) le assenze andranno proporzionate esclusivamente a dodicesimi (in questo caso a 8/12).

* ps naturalmente tutti questi calcoli daranno origine a numeri decimali e non essendo la malattia frazionabile, si avrà necessariamente un arrotondamento all'unità superiore o inferiore prendendo a riferimento il 0,5 (es: gg.112,7 sarà trasformato in gg.113 come 112,4 sarà trasformato in 112).

2. PERMESSI RETRIBUITI

Quando possono concedersi i permessi retribuiti ex art. 18, 2° comma, del CCNL ?

Sono concessi in presenza di “particolari motivi personali e familiari”, intesi questi ultimi quali motivi che oggettivamente e ragionevolmente non appaiano futili o insignificanti nella vita personale o familiare del richiedente.

Qualora gli stessi risultino da idonea documentazione possono non essere, comunque, concessi – motivandone il rifiuto – esclusivamente per esigenze di servizio.

Qual è la documentazione richiesta per la concessione dei permessi retribuiti ex art. 18 del CCNL?

Il dipendente può produrre per fatti o qualità personali idonee ad essere documentate ai sensi dell’art. 47 del DPR. N. 445/2000 dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà concernenti stati, qualità o fatti che siano a diretta conoscenza dello stesso e fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza; in tal caso l’Amministrazione dovrà curare la predisposizione dei moduli necessari inserendovi il richiamo specifico alle sanzioni penali previste dall’art. 76 del citato DPR, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate.

Esiste un monte ore per i tre gg. di permesso retribuito previsti per documentata grave infermità dalla legge n. 53/2000?

Il limite del monte ore previsto dalla legge n. 133/2008 per la fruizione di permessi retribuiti non è applicabile a tale fattispecie in quanto i tre giorni sono previsti direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile.

Come va inteso il requisito della gravità richiesto dalla legge n. 53/2000 per i tre gg. di permesso retribuito?

La relativa necessaria documentazione, non sostituibile con dichiarazioni sostitutive di certificazione, deve constare dei necessari elementi concreti e oggettivi atti a individuare la “gravità” del caso; quest’ultima emerge, pertanto, dalla valutazione di merito di tali elementi che sarà compiuta di volta in volta dal dirigente in relazione alla peculiarità di ciascun caso.

Possono essere cumulati i permessi retribuiti ex legge 53/2000 con quelli dell'art. 18, 1° comma del CCNL?

I due tipi di permessi non sono alternativi; pertanto, ai sensi dell'art. 28, 2° co., del CCNL 14.09.2007 che ha integrato l'art. 18 del CCNL 12.06.2003, possono essere fruite entrambe le fattispecie qualora ne ricorrano i presupposti. Occorre tuttavia tener presente che il criterio di fruizione è diverso per l'una e l'altra fattispecie in quanto l'art. 4 della legge n. 53/2000 li prevede nel limite di tre giorni l'anno qualunque sia il numero degli eventi mentre la disposizione contrattuale ne collega la fruizione direttamente al verificarsi dell'evento qualunque sia il numero degli stessi senza alcun limite su base annua.

Possono essere cumulati nella stessa giornata lavorativa permesso breve con permessi retribuiti?

L'art. 20 CCNL nel disciplinare i permessi brevi si ispira alla finalità di dare risposta all'esigenza del dipendente che abbia necessità di sospendere per brevi periodi l'attività lavorativa.

Tale ratio risulterebbe snaturata dalla effettuazione di un permesso breve concesso a copertura dell'orario di lavoro eccedente ore di permesso retribuito ugualmente effettuate nella stessa giornata lavorativa. Pertanto il permesso breve può essere concesso, a seguito di valutazione del dirigente, solo per interruzioni dell'attività di lavoro per brevi periodi e non per consentire, anche cumulandolo con altra tipologia di permesso, assenze dal servizio per tutta la giornata lavorativa.

I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel caso di prestazione lavorativa part-time?

L'art. 23 CCNL 16.05.2001 stabilisce un generale principio di proporzionalità per la fruizione di ferie o permessi da parte del dipendente che effettui una prestazione lavorativa in part-time verticale. Pertanto, ad eccezione di quegli istituti per i quali esiste una esplicita previsione contrattuale (astensione obbligatoria, permessi per matrimonio e per lutto, permessi maternità, astensione facoltativa) ed in genere per quei permessi che- previsti da disposizioni di legge sono collegati all'evento (es. i tre giorni di permesso retribuito previsti per grave infermità dalla legge n. 53/2000) - nei casi di ferie, festività soppresse, permessi retribuiti art. 18, 1° e 2° co., CCNL 95/97, assenze per malattia, permessi legge 104/92 occorre applicare il suddetto criterio di proporzionalità.

I permessi per matrimonio e per lutto sono frazionabili?

Le norme contrattuali non prevedono la frazionabilità di tali periodi di permesso retribuito che, pertanto, dovranno essere fruiti in modo continuativo e quindi anche comprensivi dei giorni festivi ricadenti in essi.

I permessi per lutto e per matrimonio decorrono obbligatoriamente dall'evento?

Non esiste una clausola contrattuale specifica che disponga necessariamente la decorrenza della fruizione dalla data dell'evento. Si ritiene, pertanto, che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e quindi che possa decorrere anche dopo alcuni giorni rispetto all'evento: è evidente infatti, che deve sussistere lo stretto collegamento con l'evento che è il presupposto legittimante di tali permessi.

3. TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Sono previsti dei permessi particolari per gli accertamenti sanitari durante il periodo di gravidanza della lavoratrice?

L'art. 14 del d.lgs. n. 151/2001 prevede dei permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali nel caso in cui debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Naturalmente la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita istanza e relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In base alla normativa a tutela della maternità, in quali periodi è vietato adibire le donne a lavoro?

In forza degli artt. 16 e 20 del d.lgs. n. 151/2001, è posto divieto di adibire al lavoro le donne nei seguenti periodi:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto, oppure è possibile posticipare tale astensione dal mese precedente della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto 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 salute della gestante e del nascituro.

b) ove il parto avvenga oltre la data presunta, il periodo (tre mesi o quattro) di congedo di maternità decorre dal giorno successivo della data effettiva del parto;

c) qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Cosa accade in caso di interruzione della gravidanza?

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che si verifichi prima del centottantesimo giorno dall'inizio della gestazione si considera aborto. Invece, l'interruzione della gravidanza successiva al centottantesimo giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto a tutti gli effetti. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico (art. 19 del d.lgs. n. 151/2001 e art. 12 del D.P.R. n. 1026/1976).

Quando è possibile utilizzare il congedo di paternità?

È possibile fruire del congedo di paternità in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre; la sua durata corrisponde a quella del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (art. 28 d.lgs. n. 151/2001).

Quando il padre può utilizzare il congedo parentale?

Il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale sin dalla nascita del figlio, ossia sin dal periodo di congedo di maternità della madre. Inoltre, se il padre lo ritiene può godere di questo tipo di congedo in concomitanza del periodo in cui la madre fruisce dei permessi giornalieri di allattamento o di periodi di congedo parentale (art. 32 d.lgs. n. 151/2001).

Qual è il periodo massimo complessivo del congedo parentale a cui hanno diritto i due genitori, lavoratori dipendenti?

Il congedo parentale può essere fruito individualmente per un periodo massimo di 6 mesi dalla madre e per un periodo massimo di 7 mesi dal padre. Nel caso di “genitore solo” (morte di un genitore, non riconoscimento del figlio da parte di un genitore, abbandono o affidamento esclusivo ad un solo genitore) il Testo Unico sulla maternità prevede un periodo massimo di 10 mesi.

In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori i suddetti congedi possono avere una durata massima complessiva non superiore ai 10 mesi, oppure agli 11 mesi qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi (es.: 6 mesi la madre e 5 mesi il padre; oppure 5 mesi la madre e 6 mesi il padre; oppure 4 mesi la madre e 7 mesi il padre) (art. 32 d.lgs. n. 151/2001).

Il trattamento economico è dovuto anche dopo i primi 6 mesi di congedo parentale?

Per i periodi di assenza per congedo parentale successivi ai primi 6 mesi l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta solo a condizione che il beneficiario non posseda un reddito individuale superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (art. 34 d.lgs. n.151/2001).

In caso di fruizione di congedo parentale retribuito al 30% maturano le ferie e la tredicesima mensilità?

Esclusivamente per i primi 30 giorni di congedo parentale, i quali sono interamente retribuiti, si maturano le ferie e la tredicesima mensilità.

Al contrario, i successivi 5 mesi al 30% sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità (art. 34 d.lgs. n. 151/2001 e art. 10 del CCNL integrativo del 16.05.2001).

È frazionabile il periodo di congedo parentale?

Il congedo parentale può essere fruito anche in maniera non continuativa. Tuttavia affinché si possa parlare di “frazionamento” è necessario che tra l'uno e l'altro periodo di congedo vi sia una effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda i casi di interruzione di tale istituto il dipendente potrà interrompere un periodo di congedo parentale con altri istituti (ferie, malattia della lavoratrice o del lavoratore, malattia bambino, etc...) salvo sempre il rientro effettivo in servizio qualora abbia intenzione di richiedere un altro periodo del suddetto congedo (art. 32 d.lgs. n. 151/2001 e art. 10 del CCNL del 16.05.2001).

Una lavoratrice ora dipendente di una pubblica amministrazione, che ha già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro in un'azienda privata, due mesi di congedo parentale, può usufruire per lo stesso bambino (che non ha ancora compiuto i tre anni di età) dei primi 30 giorni retribuiti per intero?

La dipendente se non ha fruito di analogo beneficio presso altri datori di lavoro può senz'altro godere dei primi trenta giorni retribuiti per intero previsti dal CCNL comparto Ministeri.

Naturalmente occorre verificare che l'altro genitore non abbia già usufruito di tale diritto, atteso che i 30 giorni sopraccitati devono essere complessivamente considerati per entrambi i genitori (art. 10, comma 2, lett c) del CCNL del 16.05.2001).

Parto plurimo – È possibile raddoppiare o triplicare etc. in ragione di ciascun figlio nato le ore di riposo giornaliero, il congedo di maternità, i congedi parentali e i congedi di malattia bambino?

In caso di parto plurimo il congedo di maternità o paternità spetta per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dal numero dei figli.

In relazione ai riposi giornalieri, al contrario, i periodi di riposo sono raddoppiati sempre a prescindere dal numero dei figli nati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Diversamente, per quanto riguarda il congedo parentale e il congedo per la malattia del figlio, i mesi di congedo previsti dalla legge aumentano in relazione ai figli nati.

Si evidenzia, tuttavia, che il beneficio economico contrattuale previsto per i congedi parentali (trattamento economico al 100% della retribuzione) è limitato ai primi trenta giorni, indipendentemente dalla durata complessiva dei congedi concessi.

I genitori hanno diritto ad usufruire di permessi durante la malattia del figlio?

Entrambi i genitori hanno diritto al congedo per la malattia del figlio dalla nascita fino agli otto anni:

- per i primi tre anni del bambino hanno diritto a 30 giorni di congedo retribuiti per intero per ogni anno anagrafico del bambino;
- dai tre agli otto anni hanno diritto a 5 giorni di congedo non retribuiti per ogni anno anagrafico del bambino.

(art. 47 del d.lgs. n. 151/2001 e art. 10 del CCNL integrativo del 16.05.2001.)

I permessi per malattia del figlio spettano anche in caso di adozione o affidamento?

Anche nei casi di adozione e affidamento la legge prevede la concessione dei permessi per malattia del figlio secondo le seguenti modalità:

- qualora il minore abbia un'età inferiore ai sei anni il dipendente ha diritto a 30 giorni retribuiti per intero per ogni anno anagrafico ed entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore;

- invece, qualora il minore abbia un'età compresa tra i sei e i diciotto anni il dipendente ha diritto a cinque giorni senza retribuzione per ogni anno anagrafico e sempre entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore (art. 50 del d.lgs. n. 151/2001).

I riposi giornalieri spettano anche in caso di adozione e affidamento?

Anche nei casi di adozione e affidamento i lavoratori padri e le lavoratrici madri possono usufruire dei riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso effettivo del minore in famiglia (art. 45 d.lgs. n. 151/2001 e Sentenza Corte Costituzionale n. 104 del 26.03-01.04.2003).

Alla luce della normativa introdotta dalla legge finanziaria 2008 (art. 2, commi 455 e 456 della L. 24.12.2007, n. 244) cosa è cambiato per le adozioni e gli affidamenti?

Per quanto riguarda il congedo di maternità spetta un periodo massimo di 5 mesi anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. Solo per i casi di adozione internazionale il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, ossia può ricomprendere il periodo di permanenza all'estero richiesto per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Per i casi di affidamento, invece, spetta un periodo massimo di 3 mesi che può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento.

Per quanto riguarda il congedo parentale, i genitori adottivi e affidatari ne possono usufruire entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Si evidenzia, inoltre, che l'indennità di cui all'art. 34, comma 1, e all'art. 10 del CCNLI del CCNL del personale Comparto Ministeri del 16.02.1999 sottoscritto in data 16.05.2001, è dovuta per il periodo complessivo previsto, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, a prescindere dall'età del minore al momento dell'ingresso in famiglia (artt. 26, 31, 34 e 36 del d.lgs. n. 151/2001).

Quali tutele sono previste per i genitori che hanno figli con handicap in situazione di gravità?

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto:

- fino a tre anni di età, al prolungamento del congedo parentale con un'indennità pari al 30%, in alternativa, a due ore di riposo giornaliero retribuito (artt. 33, 34 e art. 42, 1° comma, del d.lgs. n. 151/2001);

- successivamente ai tre anni di età, ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ossia tre giorni oppure 18 ore al mese di permessi, in alternativa un congedo retribuito della durata complessiva massima di due anni (art. 42, comma 2, comma 3 e 5, del d.lgs. n. 151/2001).

Da chi può essere fruito il congedo retribuito della durata massima di due anni in tutto l'arco dell'attività lavorativa?

Il suddetto congedo può essere fruito dai genitori che hanno figli con handicap in situazione di gravità, dai fratelli o sorelle conviventi con la persona con handicap, nel caso in cui entrambi i genitori fossero deceduti o totalmente inabili ed, infine, dal dipendente che deve assistere il proprio coniuge portatore di handicap in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92 e convivente con lo stesso (art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 e sentenze della Corte Costituzionale n. 233/2005 e n. 158/2007).

Quali effetti produce il congedo retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001 riguardo alle ferie e alla 13^a mensilità?

I periodi di cui al presente congedo sono computati nell'anzianità di servizio, al contrario, le ferie e la 13^a mensilità vengono decurtate in proporzione ai giorni fruiti nell'arco dell'anno ai sensi dell'art. 43, comma 2 del sopraccitato d.lgs. e all'art. 34, comma 5.

4. DIRITTO ALLO STUDIO – art. 13 del CCNI del 16.05.2001

Che cosa si intende per personale in servizio presso ciascuna amministrazione al fine della concessione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio?

Al riguardo si evidenzia che per “personale in servizio presso ciascuna amministrazione” si deve intendere tutto il personale civile in forza organica presso ciascun Ente.

I permessi per il diritto allo studio possono essere fruiti anche dal personale con contratto a tempo determinato?

Nel merito si precisa che l’art. 13, comma 1 del CCNI del 16.05.2001 dispone chiaramente che i permessi per motivi di studio spettano solo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio ad un dipendente che ne faccia richiesta a metà dell’anno solare di riferimento? In tal caso le 150 ore vanno proporzionate in relazione ai mesi residui?

L’art. 13 del CCNI del 16.05.2001 prevede espressamente che ciascun Ente all’inizio di ogni anno solare dovrà definire il 3% (con arrotondamento all’unità superiore) del personale civile virtualmente beneficiario dell’istituto in questione sulla base della forza effettivamente in servizio ed infine dovrà redigere la relativa graduatoria in base ai criteri fissati dal menzionato art. 13, comma 4.

Tuttavia, nulla vieta che un dipendente possa presentare domanda oltre il periodo stabilito dall’Ente e usufruire dei relativi permessi qualora non siano stati ricoperti tutti i posti disponibili.

In tal caso, comunque, competono tutte le 150 ore dell’anno solare in corso, indipendentemente dal periodo di fruizione.

Qual è la modalità di computo delle 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio per il personale con contratto di lavoro part-time, sia verticale che orizzontale?

Al riguardo si ritiene che nei casi di specie, tenuto conto della ridotta entità lavorativa del personale in questione e tenuto conto che il permesso per motivi di studio, al contrario della maggior parte delle fattispecie dei permessi retribuiti previsti dal CCNL, viene computato ad ore e non a giorni, occorre riproporzionare il previsto monte ore annuale alla percentuale di part-time del singolo lavoratore.

Come si deve comportare l'amministrazione se il dipendente sostiene gli esami ai quali era finalizzata la frequenza dei corsi nell'anno solare successivo?

In base alla disciplina prevista, elementi essenziali per la fruizione delle 150 ore di permesso nell'arco dell'anno solare di riferimento sono la produzione dei documenti relativi alla iscrizione ai corsi, alla frequenza degli stessi ed agli esami sostenuti. In mancanza di tale documentazione i periodi di permesso fruiti sono considerati come aspettativa (non retribuita) per motivi personali.

Tuttavia, si ritiene che i suddetti permessi possano essere concessi per la frequenza dei corsi, salvo l'obbligo di certificazione, anche nel caso in cui gli esami vengano sostenuti, in base a quanto disposto dall'ordinamento scolastico o universitario, nell'anno solare successivo.

In particolare, si precisa che per quanto riguarda gli esami universitari, questi ultimi devono essere sostenuti nel primo appello utile della sessione invernale.

Nell'ammontare delle ore concesse per il diritto allo studio si possono comprendere anche i tempi impiegati dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi?

Non vi sono motivi giuridicamente vincolanti per discostarsi da alcuni orientamenti applicativi ormai consolidatisi nella prassi, tra cui vi è quello di ritenere che nelle 150 ore di permesso retribuito possa essere compreso anche il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi.

Per quali corsi è possibile concedere i permessi retribuiti per il diritto allo studio?

L'art. 13, comma 2 del CCNI del 16.05.2001, dispone che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente “per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari e post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionali, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall’ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...”. È invece demandata alla contrattazione integrativa l’individuazione di ulteriori tipologie di corsi che abbiano durata almeno annuale.

È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio per la partecipazione a corsi on-line organizzati da alcune Università?

Nel caso dei corsi on-line si ritiene possibile la concessione dei permessi in questione a condizione che venga presentata idonea certificazione che attesti in quali giorni ed in quali orari, coincidenti con la prestazione lavorativa, il dipendente abbia seguito lezioni organizzate in “classi virtuali” con possibilità di comunicazione tra professore e studenti e di condivisione in tempo reale di testi, immagini o altre informazioni (es. videoconferenza).

È possibile concedere i permessi per il diritto allo studio per il conseguimento della patente europea?

Si ritiene che tale beneficio possa essere concesso in quanto trattasi di corso finalizzato all’acquisizione di specifica professionalità che potrebbe trovare utile riscontro nell’attività lavorativa dei dipendenti ed, inoltre, in quanto trattasi di titolo rilasciato da istituto riconosciuto dall’ordinamento pubblico.

5. ASSENZE PER ASPETTATIVA (ART. 7 E ART. 8 CCNL E CCNI 2001)

Qual è il periodo massimo concedibile di aspettativa per motivi personali ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno?

Il periodo massimo di aspettativa concedibile per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio è complessivamente di dodici mesi in un triennio.

La concessione di un periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia è discrezionale?

La concessione di un periodo di aspettativa è discrezionale ed è quindi sottoposta a nulla osta del Direttore dell'Ente compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio.

Tra un periodo e l'altro di aspettativa per motivi personali quanto servizio attivo deve intercorrere?

In tutti i casi di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia indipendentemente dalle finalità per cui essi sono richiesti e dalla durata dei medesimi, prima di poter richiedere un nuovo periodo di aspettativa, deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo.

Cosa deve intendersi per servizio attivo?

La formula utilizzata nella norma contrattuale “servizio attivo” anziché “servizio effettivamente prestato”, consente di ritenere computabili nello stesso anche le frazioni di periodo lavorativo non coincidenti con il servizio effettivo (ferie, malattie ecc.), ma ugualmente retribuite.

Come si computano i periodi ad assenza per aspettativa nel triennio in caso di lavoro a tempo parziale come nel così detto part-time verticale?

Per il personale in part-time verticale i periodi di assenza nel triennio sono ridotti in proporzione all'attività svolta e si computano solo durante tale attività.

Come si computano i periodi di assenza per aspettativa nel triennio in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione distribuita su tutti i giorni, il così detto part-time orizzontale?

Per il personale in part-time orizzontale, quindi, con articolazione della prestazione di servizio ridotta ma distribuita su tutti i giorni lavorativi, si applica la stessa disciplina relativa al personale a tempo pieno.

Cosa accade nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa concessa?

Nei confronti del dipendente che non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art.24 del C.C.N.L. del 16/5/1995.

Il periodo di aspettativa può essere interrotto prima della scadenza?

L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente per le stesse motivazioni può riprendere il servizio di propria iniziativa.

Può essere richiesto un periodo di aspettativa per la sottoscrizione di un contratto a termine presso un'altra Amministrazione?

Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concessa un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio per la sottoscrizione di un contratto a termine presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre Pubbliche Amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Comunità Europea.

Quali, sono le caratteristiche principali dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia (art. 7 e 8, l. c)?

L'aspettativa concessa per i gravi e documentati motivi di famiglia (individuati ai sensi dell'art.4 c.2 e 4 legge 53/2000) può avere una durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente, senza l'intervallo dei quattro mesi di servizio attivo e può essere cumulata con l'aspettativa per esigenze personali (art.7 c.1) se utilizzata allo stesso titolo.

L'aspettativa succitata è senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio.

L'aspettativa richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio?

Il C.C.N.L. integrativo prevede una deroga ai fini pensionistici, per cui il dipendente con figli sino al sesto anno di età ha diritto agli accrediti figurativi, come previsto dall'art.1 comma 40 lett. a della legge 335/1995 e successive modifiche, restando tuttavia, non utile ai fini della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità di servizio.

In quali casi tra due periodi di aspettativa si applica l'intervallo minimo di sei mesi di servizio attivo di cui all'art.8 comma 5 del C.C.N.L. integrativo del 16/5/2001?

Tale comma indica il termine minimo di servizio attivo di sei mesi tra una aspettativa e l'altra, in particolare per poter usufruire delle aspettative per partecipare a corsi di dottorato di ricerca o per raggiungimento del coniuge che presta servizio all'estero.

Il rispetto dell'intervallo è quindi prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo.

I dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n.476 del 1984 e collocati in aspettativa ai sensi dell'art.8 comma 2, del C.C.N.L. integrativo del 16/5/2001 hanno diritto all'intera retribuzione?

L'integrazione effettuata dall'art.52 c.57 della legge 28/12/2001 n.448 alla 476/84, ha sancito, il diritto alla conservazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento per i soli dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o con rinuncia a questa, che siano collocati in aspettativa dall'amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

Quali sono i casi di revoca dell'aspettativa per il raggiungimento del coniuge che presti servizio all'estero prevista dall'art.8 comma 3 del C.C.N.L. del 16/5/2001?

Il comma 4 dell'art.8 stabilisce che l'aspettativa in questione può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con un preavviso di almeno 15 giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente

L'intervallo di servizio attivo tra un'aspettativa e l'altra è obbligatorio anche nel caso di richiesta di un periodo di aspettativa per cariche pubbliche elettive?

La disposizione non si applica a nessuno dei casi previsti all'art.8 comma 1 del C.C.N.L. integrativo del 2001, ossia per le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo.

Il dipendente collocato in aspettativa perde il diritto a partecipare a concorsi interni all'amministrazione?

Il dipendente collocato in aspettativa non perde il diritto a partecipare a concorsi interni all'amministrazione, ma lo stesso è subordinato all'obbligo di rientrare dall'aspettativa, in quanto la partecipazione a corsi-concorsi interni è equiparata a servizio attivo.