



ASSENZE DAL LAVORO

nel pubblico impiego



ASSENZE DAL LAVORO

nel pubblico impiego

Il regolare svolgimento del rapporto di lavoro consiste nell'esatta esecuzione della prestazione. Può accadere tuttavia che, per ragioni di varia natura, il lavoratore non possa più garantire, per un certo periodo di tempo, l'adempimento della propria obbligazione di lavoro. In questi casi il rapporto resta sospeso e trova applicazione una particolare disciplina, differenziata a seconda della tipologia di causa sospensiva.

La necessità di assicurare l'orario di servizio, d'altronde, non può pregiudicare il recupero psico-fisico del lavoratore o la necessità di assentarsi per cause correlate ad esigenze di varia natura: ferie, riposi e pause intermedie, insorgenza della malattia, tutela della genitorialità (congedo di maternità, congedo di paternità, congedi parentali), tutela dell'handicap grave, aspettative per motivi di studio e formazione.

La legge e i contratti collettivi nazionali dei diversi comparti del settore pubblico disciplinano le ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa, ferme restando le deroghe migliorative introdotte dalla contrattazione collettiva in relazione a specifiche cause di assenza dal lavoro. Si tratta di un corpus normativo ampio, riferito a diritti del lavoratore costituzionalmente garantiti, e soggetto a frequenti modifiche. In relazione alla disciplina dei vari istituti, pertanto, è indispensabile un costante aggiornamento.

La Cisl Fp, con questa guida, vuole offrire agli iscritti uno strumento pratico e di agevole comprensione per fornire risposte semplici ai principali interrogativi che possono sorgere in merito alle varie ipotesi di assenza dal lavoro.

FERIE

Il godimento delle ferie annuali, stabilite in un periodo non inferiore alle quattro settimane, fatto salvo, comunque, il trattamento più favorevole eventualmente stabilito dal contratto collettivo, è un diritto irrinunciabile (art. 36, comma 3, Cost.).

Il godimento del periodo di ferie deve avvenire entro l'anno e, nel caso il dipendente abbia prestato un servizio inferiore ai dodici mesi, gli spettano tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati.

Per quanto riguarda il periodo entro il quale le ferie devono essere godute, il d.lgs. 66/2003 stabilisce che, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo minimo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione. Le restanti due settimane di ferie vanno godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. La violazione di tali disposizioni è soggetta ad una sanzione amministrativa di importo variabile (da 130 a 780 euro), per ogni lavoratore.

Non possono essere computati nelle ferie i periodi di congedo matrimoniale e di astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro.

Nel caso di malattia intervenuta nel corso delle ferie, se lo stato di malattia ne compromette la primaria funzione di riposo, queste si interrompono a decorrere dalla data di invio della certificazione medica. Se, invece, le ferie risultano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese relative al viaggio di rientro in sede e a quelle di ritorno al luogo di svolgimento del periodo feriale, nonché all'indennità di missione per la durata del viaggio.

L'art. 5, comma 8, legge 135/2012 ha stabilito, come misura di riduzione dei costi del personale, la obbligatoria fruizione delle ferie, dei riposi e dei permessi spettanti ai dipendenti pubblici e ha vietato ogni forma di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La violazione del divieto di monetizzazione delle ferie, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare e amministrativa per il dirigente responsabile.

Per tutti i ccnl, con riferimento sia al personale dirigente che a quello delle aree e categorie professionali viene meno, quindi, ogni possibilità di ulteriore ricorso alla monetizzazione dei citati istituti, con la conseguente disapplicazione di tutte le norme che la consentivano.

Il dipartimento della Funzione pubblica, con nota n. 40033 dell'8 ottobre 2012, ha precisato che il divieto opera in relazione a tutte le ipotesi che non sono in grado di impedire, in modo assoluto, la fruizione delle ferie da parte del dipendente. Pertanto, rientrano nell'ambito applicativo dell'art. 5, comma 8, della legge 135/2012, le vicende che implicano l'estinzione del rapporto di lavoro, alle quali il dipendente concorre mediante il compimento di atti (esercizio del diritto di recesso, dimissioni) oppure con comportamenti incompatibili con la permanenza del rapporto (pensionamento, licenziamento disciplinare, mancato superamento del periodo di prova). Di contro, il divieto non opera in relazione ad altre vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi che non dipendono dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa e di controllo del datore di lavoro (decesso, risoluzione per inidoneità permanente ed assoluta, assenza dal servizio antecedente la cessazione). Per queste ultime ipotesi la deroga al divieto di monetizzazione è ammissibile solo in presenza delle condizioni specificamente previste dal contratto collettivo, o dalla legge, e nel rispetto delle previsioni in materia di trasporto di ferie dall'anno di maturazione a quello successivo.

RIPOSI E PAUSE INTERMEDIE

La necessità di assicurare l'orario di servizio non può pregiudicare le esigenze di recupero psico-fisico del lavoratore. Anche per questo motivo, unitamente a ragioni di carattere sociale e culturale, la legge e i contratti prevedono alcune ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a un periodo minimo di riposo giornaliero di undici ore consecutive, nel corso di ogni periodo di 24 ore, e ad una pausa se l'orario di lavoro eccede il limite di sei ore, la cui modalità e durata è fissata dalla contrattazione collettiva.

Il riposo giornaliero deve essere goduto in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità. La contrattazione collettiva ha previsto che il riposo consecutivo giornaliero, possa essere oggetto di deroga mediante accordo sindacale integrativo, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni o, in casi eccezionali in cui la concessione di questi periodi non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata (cfr. art. 5, ccnl comparto Sanità 2006/2009).

La garanzia del riposo settimanale è definita dall'art. 36, comma 3 della Costituzione – unitamente alla ferie – come irrinunciabile. Il dlgs 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo almeno di 24 ore consecutive ogni 7 giorni – coincidente di norma con la domenica – da cumulare con le undici ore di riposo giornaliero. Il diritto di godere del riposo settimanale nel giorno della domenica prevede delle eccezioni. In tali casi il lavoratore ha diritto ad un riposo compensativo la cui fruizione, tuttavia, non implica alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Il periodo consecutivo di riposo è calcolato come media in un periodo non inferiore a 14 giorni. Il che consente di effettuare lavoro anche per più di sei giorni consecutivi, purché nell'ambito dei 14 giorni vi siano almeno 48 ore di riposo.

Ai dipendenti pubblici che prestano l'attività lavorativa nella giornata della domenica, i contratti di comparto riconoscono un'indennità di lavoro festivo, di ammontare variabile a seconda della durata effettiva della prestazione. Nel caso in cui durante il riposo settimanale domenicale il dipendente sia tenuto all'obbligo di reperibilità, l'amministrazione deve corrispondere un'indennità di reperibilità. In caso di chiamata in servizio è previsto che l'attività prestata venga retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del dipendente, con recupero di orario.

Oltre al giorno di riposo settimanale il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro nelle c.d. festività nazionali, a carattere religioso o civile. Resta ferma, tuttavia, la possibilità di prestare lavoro dietro corresponsione della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

MALATTIA

In caso di malattia o infortunio si applica l'art. 2110 del codice civile, che stabilisce il diritto del lavoratore alla conservazione del posto con il relativo trattamento economico nella misura e per il tempo determinato dal contratto collettivo.

L'insorgenza della malattia da diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, da cui sono esclusi i giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero o in day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita. Nei casi di particolare gravità, su sua richiesta, il lavoratore può fruire di un ulteriore periodo di 18 mesi di assenza, che va a sommarsi ai 18 iniziali. Il diritto alla conservazione del posto, dunque, può arrivare ad una durata massima di 36 mesi; in tal caso, l'ulteriore periodo di 18 mesi, non viene retribuito e non è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio. L'Asl territorialmente competente sottopone il lavoratore all'accertamento delle sue condizioni di salute, per stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente e assoluta inidoneità fisica.

Sono le previsioni contrattuali a stabilire se il periodo di comporto è riferito all'assenza per una unica e continuativa malattia (il c.d. comporto secco) o anche all'ipotesi di una pluralità di episodi morbosi intervallati da periodi di lavoro (il c.d. comporto per sommatoria). Generalmente i contratti del pubblico impiego prevedono il comporto per sommatoria, calcolando il periodo di 18 mesi mediante la somma degli eventi morbosi verificatisi nell'arco del triennio che precede l'ultima malattia.

Se dalla visita di accertamento risulta una inidoneità permanente a qualunque attività lavorativa, l'amministrazione dovrà risolvere il rapporto di lavoro e corrispondere al dipendente l'indennità di mancato preavviso. Se, invece, il dipendente è riconosciuto non idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, l'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative, può impiegare il lavoratore in mansioni equivalenti compatibili con il suo stato di salute, oppure se ciò non sia possibile, in mansioni inferiori previo accordo con l'interessato.

Alcuni periodi di malattia sono esclusi dal computo del comporto:

- l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria;
- l'aborto spontaneo o terapeutico, purché intervenuto prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione; dopo il 180° giorno l'aborto si considera parto a tutti gli effetti con il conseguente diritto al congedo per maternità;
- le assenze per malattie determinate come causa diretta da gravidanza o puerperio;
- le giornate di degenza ospedaliera per il prelievo del sangue midollare e quelle successive al ricovero nei casi di donazione di midollo osseo.

Alcune norme contrattuali escludono dal computo del comporto:

- le assenze per infortunio e malattie professionali
- le assenze dal servizio per l'effettuazione di terapie salvavita

Novità

La materia è in fase di aggiornamento ed è stato avviato un tavolo di contrattazione presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale per le amministrazioni pubbliche (Aran) con le Organizzazioni sindacali per uniformare le norme contrattuali di tutti i comparti del pubblico impiego.

ASSENZE DAL LAVORO

Trattamento economico

Per contrastare i fenomeni di assenteismo ingiustificato, la legge prevede che, per periodi di assenza dovuti a malattia di qualsiasi durata, nei primi dieci giorni viene corrisposto solo il trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento comunque denominato, che ha carattere fisso e continuativo, e ogni altro trattamento accessorio.

Pertanto, la decurtazione retributiva:

- è relativa ai primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia;
- opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni, anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni;
- per un periodo superiore a 10 giorni di assenza, a partire dall'undicesimo giorno sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, con esclusione del solo trattamento accessorio variabile.

Se l'evento morboso supera i 15 giorni lavorativi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza sarà erogato anche il trattamento accessorio variabile. Resta fermo il trattamento eventualmente più favorevole previsto dalla contrattazione collettiva o dalla normativa di settore, per le assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro, a causa di servizio, a ricovero ospedaliero o day-hospital, a patologie gravi che richiedono terapie salvavita.

Le assenze per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio, ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

I contratti collettivi del pubblico impiego, in genere, prevedono:

- per i primi 9 mesi la corresponsione dell'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio ed il computo dell'anzianità di servizio;
- dal 10° mese al 13° mese la corresponsione del 90% della retribuzione e il computo dell'anzianità di servizio;
- dal 13° mese al 18° mese la corresponsione del 50% della retribuzione ed il computo dell'anzianità di servizio;
- oltre il 18° mese la cessazione di qualsiasi trattamento economico e tale periodo non si conta nell'anzianità di servizio.

Certificazione medica

La certificazione medica è, per tutte le assenze (quindi anche per quelle di un solo giorno), demandata al medico curante del lavoratore o alla struttura sanitaria che la rilascia. Questi soggetti devono trasmetterla all'Inps in via telematica, secondo le modalità già in uso per il settore privato, e dall'istituto deve essere inviata immediatamente all'amministrazione interessata.

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica costituisce illecito disciplinare per il medico che – come previsto anche per il caso di rilascio di un certificato falso o attestazioni di dati clinici non direttamente constatati o non oggettivamente documentati (art. 55-quinquies, d.lgs. 165/2001) – in caso di reiterazione è soggetto a licenziamento, se dipendente dell'amministrazione, ovvero, se convenzionato con le Asl, alla decadenza dalla convenzione.

Nell'ipotesi di malattia protratta per un periodo superiore ai dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata con presentazione di certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale (art. 55-septies, comma 1, d.lgs. 165/2001).

Controllo dello stato di malattia

Spetta al dirigente responsabile la valutazione dei casi per i quali richiedere il controllo sulla malattia, mediante una opportuna ponderazione degli interessi rilevanti, della condotta complessiva del dipendente e degli oneri connessi all'effettuazione della visita. Tuttavia, il controllo deve essere sempre richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. A tal proposito il dipartimento della Funzione pubblica, con il parere n. 3 del 21 novembre 2011, ha precisato che per giornata «non lavorativa» deve intendersi non solo la domenica o altro giorno festivo, ma anche tutte quelle giornate nelle quali, in relazione all'orario di lavoro del dipendente, oppure perché lo stesso ha usufruito di ferie, permessi o congedi, non è stata effettuata la prestazione lavorativa.

Durante la visita il lavoratore deve fornire al medico curante o alla struttura sanitaria l'indirizzo di reperibilità da inserire nel certificato, se diverso da quello di residenza o domicilio abituale in precedenza comunicato all'amministrazione di appartenenza. Dunque, se durante l'assenza per malattia il dipendente dimora in luogo diverso da quello abituale, deve sempre comunicare il domicilio presso il quale può essere reperito.

La recente modifica alla disciplina in tema di controllo dello stato di malattia ha ripreso quanto già previsto dai ccnl di comparto stabilendo un obbligo di comunicazione preventiva, nei casi in cui il dipendente debba assentarsi dal domicilio comunicato, durante le fasce di reperibilità – attualmente stabilite dal dpcm 18 dicembre 2009 dalle ore 9 alle ore 13 e dalle 15 alle 18 – per sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Per valutare i «giustificati motivi», l'amministrazione può domandare la documentazione a supporto dell'assenza dal domicilio, che può essere rilasciata anche dalla struttura privata che ha svolto la visita o la prestazione specialistica.

Non è pertanto ammissibile a posteriori giustificare un allontanamento, salvo che sia urgente e necessitato.

Il dipendente può assentarsi per una o più ore di lavoro, usufruendo del trattamento di malattia mediante esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso in cui le suddette assenze abbiano una durata inferiore o pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, possono considerarsi equivalenti a frazioni di assenza per malattia, da computare nel calcolo – e da retribuire con le modalità di decurtazione percentuale – dei 18 mesi nel triennio, secondo le disposizioni dei rispettivi contratti. Nel caso in cui, invece, le stesse assenze si siano protratte oltre la metà dell'orario giornaliero, il dipendente è considerato in malattia per l'intera giornata lavorativa.

Sanzioni

In caso di assenza ingiustificata alla prima visita fiscale il dipendente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico fino a dieci giorni della malattia. Se il lavoratore risulta assente ingiustificato alla seconda visita di controllo, oltre alla precedente sanzione, riceve la metà del trattamento economico per l'ulteriore periodo successivo ai primi 10 giorni e fino alla conclusione dell'evento morboso. Qualora risulti assente ingiustificato alla terza o successiva visita medica di controllo è prevista la perdita totale del trattamento economico. Resta ferma la possibilità di applicare sanzioni disciplinari in presenza di presupposti e a seguito del relativo procedimento.

Il dipendente pubblico che giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 400 a 1.600 euro. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorra nella commissione del reato.

Ferme restando la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni – ovvero

ASSENZE DAL LAVORO

detenzione e licenziamento senza preavviso - il dipendente è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali è accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il reato di falsa attestazione della malattia comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo e, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, comporta il licenziamento per giusta causa o la decadenza della convenzione. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni relative alle assenze per malattia, al fine di "prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche". Nel caso di inadempimento colposo rispetto a questo dovere di vigilanza la legge prevede la possibilità di comminare una sanzione a carico del dirigente che consiste nella decurtazione della retribuzione di risultato sino all'80%.

A questa si possono aggiungere altre sanzioni disciplinari ovvero:

- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento;
- la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

Nei confronti dei soggetti che non hanno qualifica dirigenziale può essere irrogata la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, se il contratto collettivo non dispone diversamente.

Novità

Assenza per visite specialistiche

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione e deve presentare, come giustificativo, l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, pubblica o privata, che ha erogato la prestazione. La circolare del Dipartimento Funzione pubblica del 17 febbraio 2014, n. 2 individua due diverse ipotesi di giustificazione dell'assenza:

- *la prima ipotesi attiene al caso in cui il dipendente, a seguito dell'espletamento delle visite specialistiche (o delle terapie o degli esami diagnostici), possa svolgere attività lavorativa. In questo caso, in ragione della durata dell'assenza, il dipendente potrà fruire dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei vari Ccnl, o di altri istituti contrattuali che implicano la sospensione dell'attività lavorativa (permessi brevi, banca delle ore, riposo compensativo, ferie). Se richiesta, come nel caso dei permessi per documentati motivi personali, la giustificazione dell'assenza avviene mediante attestazione redatta dal medico o dalla struttura, pubblica o privata. Si tratta di un'attestazione di presenza che non deve indicare la diagnosi o il tipo di prestazione somministrata.*
- *se l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici avviene in una condizione di incapacità lavorativa del dipendente, si applicano le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia. Inoltre, il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta l'applicazione della disciplina legale e contrattuale per quanto riguarda il trattamento economico e giuridico spettante al dipendente.*

CONGEDI

Congedo di maternità e di paternità

Particolari tipologie di cause sospensive della prestazione di lavoro sono riconducibili a ragioni dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottivi, e della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

La legge di riferimento è il Testo unico in materia di sostegno alla maternità e paternità, d.lgs. 151/2001, che pone una serie di garanzie, a tutela specifica della donna, in considerazione dell'esigenza di salvaguardia della sua integrità fisica e di quella del nascituro, ovvero a favore, in via alternativa, della madre o del padre lavoratore.

Per quanto riguarda la tutela della lavoratrice madre, il Testo unico sancisce il divieto assoluto di adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- se il parto avviene oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.

La violazione del divieto comporta la sanzione dell'arresto fino a sei mesi (art. 18, Testo unico). Il servizio ispettivo della Dpl (Direzione provinciale del lavoro) può disporre – sulla base di accertamento medico e con provvedimento da emanare entro sette giorni dalla ricezione della richiesta della lavoratrice – l'interdizione delle lavoratrici in stato di gravidanza, per uno o più periodi e fino a tre mesi precedenti la data presunta del parto, per i seguenti motivi (art. 17, Testo unico):

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- 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.

Al termine del periodo di interdizione dal lavoro e salvo che vi rinunci, la lavoratrice ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gestazione, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni da ultimo svolte o con mansioni equivalenti (art. 56, comma 1, Testo unico).

Il periodo di astensione obbligatoria può essere flessibile: ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, la lavoratrice può posticipare la sua astensione fino ad un mese prima della data presunta del parto, previa attestazione medica dalla quale risulti che tale scelta non arrechi danno alla salute del nascituro e/o della gestante. Il periodo così non usufruito dovrà essere aggiunto a quello di astensione dopo il parto (massimo quattro mesi), fino al raggiungimento dei cinque mesi di astensione complessiva.

Ai fini della decorrenza del diritto al congedo e all'indennità di maternità, le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro, e all'istituto erogatore dell'indennità, il certificato medico indicante la data presunta del parto. Il d.l. 69/2013, c.d. decreto del fare, ha previsto che il certificato debba essere inviato all'Inps esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Ssn o con questo convenzionato, secondo modalità rimesse ad apposito decreto interministeriale.

ASSENZE DAL LAVORO

Il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

In tale ipotesi, il padre lavoratore ha diritto allo stesso trattamento economico, normativo e previdenziale spettante alla madre (artt. 29, 30, Testo unico). Il padre lavoratore, che intenda avvalersi di questo periodo, deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alla condizione di morte o grave infermità della madre. In caso di abbandono, è sufficiente che il padre lavoratore rediga una dichiarazione sostitutiva di notorietà.

Il congedo di maternità (o di paternità) dà diritto alla lavoratrice a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione, da corrispondersi da parte dell'amministrazione, per tutto il periodo di congedo di maternità (art. 22, comma 1, Testo unico). Tuttavia, la contrattazione collettiva del settore pubblico, in chiave migliorativa rispetto a quanto previsto nel Testo unico, riconosce alla lavoratrice un'indennità giornaliera pari all'intera retribuzione mensile.

Le suddette indennità vanno comunque versate alla lavoratrice nei seguenti casi:

- se durante il periodo di interdizione dal lavoro viene licenziata, per cessazione dell'attività dell'organizzazione produttiva cui è adibita o per scadenza del contratto a termine;
- in caso di sospensione dal lavoro, assenza dal lavoro senza retribuzione, disoccupazione, purché fra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, non siano decorsi più di sessanta giorni (art. 24, Testo unico). Ai fini del computo del termine di sessanta giorni, non si tiene conto: delle assenze dovute a malattia e infortunio, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali; del periodo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio fruito per una precedente maternità; del periodo fruito per accudire minori in affidamento; del periodo di mancata prestazione previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale (art. 24, comma 3, Testo unico).

Congedi parentali

A tutela dell'assistenza e dell'educazione dei figli, sono previsti ulteriori istituti che determinano una sospensione dell'adempimento dell'obbligazione di lavoro.

In particolare, il congedo parentale consiste nel diritto che spetta al padre e alla madre di godere di un periodo complessivamente non superiore agli undici mesi, da ripartire fra i due genitori, fruibile nei primi otto anni di età del figlio.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. Tale diritto è riconosciuto per ogni figlio nato (quindi per ogni bambino nel caso di parti plurimi) e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino, previo preavviso al datore di lavoro nei termini fissati dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore ai 15 giorni. I contratti del pubblico impiego prevedono che, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il

rispetto del predetto termine, la domanda può essere eccezionalmente presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

In alternativa al congedo parentale, durante il primo anno di vita del bambino, sussiste il diritto di usufruire di due periodi retribuiti di riposo, della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili nell'arco della giornata. Il riposo è unico, in presenza di un orario di lavoro inferiore alle sei ore, e ha durata di mezz'ora nel caso in cui la lavoratrice fruisca di asilo nido o analoghe strutture idonee, presenti nei locali dell'amministrazione o nelle vicinanze. Questi periodi, considerati lavorativi agli effetti della durata dell'orario di lavoro e della retribuzione, spettano al padre lavoratore nell'ipotesi in cui i figli siano affidati solo al padre, nel caso in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente.

Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, ed è retribuito con un trattamento economico pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino e per un periodo massimo di sei mesi complessivo fra i genitori. I contratti collettivi generalmente prevedono che i primi trenta giorni di astensione facoltativa siano retribuiti al 100%. Tale beneficio compete una sola volta, complessivamente per entrambi i genitori. Dal compimento del terzo anno e fino all'ottavo anno di età del bambino, l'indennità viene riconosciuta in misura pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione con contribuzione figurativa ridotta e possibilità di contribuzione volontaria (art. 34, Testo unico).

Congedi per adozioni e affidi nazionali e internazionali

Il congedo di maternità – i cinque mesi di astensione obbligatoria – può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento preadottivo un minore.

Le modalità di fruizione del congedo di maternità variano a seconda che si tratti di adozione nazionale/internazionale o di affidamento:

- in caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito entro cinque mesi successivi dall'ingresso del minore in Italia o durante il periodo di permanenza all'estero necessario per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. La circolare Inps 4 febbraio 2008, n. 16 specifica che la domanda di indennità a titolo di congedo di maternità relativa ai periodi di permanenza all'estero deve essere corredata da apposita certificazione rilasciata dall'Ente che ha curato la procedura di adozione. La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di congedo non indennizzati né retribuiti
- in caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento.

Il diritto al congedo, qualora non venga richiesto dalla madre, spetta al padre richiedente alle medesime condizioni. Il congedo parentale spetta anche per i figli adottivi o in affidamento preadottivo, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dalla data di ingresso del minore in famiglia, fermo restando che, ai fini della richiesta del periodo di astensione dal lavoro, il figlio non deve aver compiuto la maggiore età. Per quanto riguarda il trattamento economico del genitore adottivo o affidatario che si avvale dell'astensione facoltativa:

- l'indennità pari al 30% della retribuzione è riconosciuta per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori a prescindere dal livello reddituale, entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia;

ASSENZE DAL LAVORO

- in caso di richieste successive ai tre anni dalla data di ingresso nonché per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi potranno essere indennizzati solo qualora ricorra il requisito del reddito superiore a 2,5 volte la misura dell'assegno sociale Inps.

Congedi per malattia del figlio

Durante la malattia del bambino, entrambi i genitori, hanno diritto di assentarsi dal lavoro. La durata del congedo cambia in relazione all'età del figlio: fino a tre anni non sono previsti limiti temporali, dai tre agli otto anni il limite è di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. I periodi di assenza non sono retribuiti.

La contrattazione collettiva del settore pubblico prevede che, dopo il periodo di congedo di maternità e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri siano riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita per intero, per le malattie del figlio.

Gli stessi periodi sono computati nell'anzianità di servizio (esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia) e sono coperti da contribuzione figurativa intera per le assenze fino a tre anni di età del bambino, mentre sono coperti da contribuzione figurativa ridotta, con possibilità di contribuzione volontaria, dai tre agli otto anni.

Ulteriori cause di sospensione del rapporto di lavoro

Ulteriori cause di sospensione del rapporto di lavoro sono previste sia dalla legge 53/2000 che dalla contrattazione collettiva del pubblico impiego.

In particolare ci si riferisce a:

- **Congedi per eventi e cause particolari.** Secondo quanto stabilito dall'art. 4 della legge 53/2000 e dal regolamento di attuazione introdotto con dm 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti di tre giorni, per documentati motivi personali o familiari. Nell'ipotesi in cui i contratti collettivi prevedano la possibilità di fruizione frazionata dei permessi, con la fissazione di un monte ore, si applica l'art. 71 della legge 133/2008, secondo cui, nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore del dipendente viene calcolata con riferimento all'orario di lavoro che si sarebbe dovuto osservare. Rientrano in questa categoria anche i due anni di congedo non retribuito con conservazione del posto di lavoro, non computabile ai fini dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, concesso in ipotesi di gravi e documentati motivi familiari, tra i quali alcune patologie individuate dal dm 21 luglio 2000, n. 278;
- **Aspettativa per dottorato di ricerca.** La contrattazione collettiva del pubblico impiego prevede che il dipendente ammesso a corsi di dottorato, su domanda, sia collocato in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutta la durata del corso. La legge 448/2001 ha introdotto un trattamento migliorativo stabilendo che, in caso di ammissione a corsi di dottorato senza borsa, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale lavora. Il dlgs 119/2011 è intervenuto sull'istituto, estendendo anche ai dipendenti pubblici contrattualizzati la norma che attribuisce all'amministrazione una facoltà discrezionale di concedere il congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio. Se, nell'arco dei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione cessa per volontà del dipendente, è dovuta la restituzione di tutti gli importi percepiti durante il congedo. Nel caso di passaggio per mobilità, o vincita di concorso presso altra amministrazione, non è dovuta alcuna restituzione degli importi percepiti;
- **Aspettativa per motivi personali o di famiglia,** senza retribuzione e senza decorso

dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio. Si tratta di un istituto previsto da alcuni contratti del pubblico impiego;

- **Permessi brevi giornalieri soggetti a recupero.** Si tratta di permessi, contemplati dalla contrattazione collettiva, che generalmente hanno una durata massima di 36 ore annue e non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Devono essere recuperati con riferimento alle ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le modalità individuate dal dirigente dell'unità organizzativa interessata, pena la proporzionale decurtazione della retribuzione;
- **Congedi per motivi di studio,** ovvero permessi annuali nella misura massima di 150 ore finalizzate al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Tali permessi sono retribuiti e vengono concessi dall'amministrazione entro il limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso la medesima amministrazione; nell'ipotesi in cui le richiama superino le disponibilità, spetta alla contrattazione individuare i criteri di scelta.

PERMESSI E CONGEDI PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Il lavoratore disabile in condizione di gravità può fruire alternativamente, nel corso del mese, di due ore di riposi giornalieri retribuiti o di tre giorni di permesso mensili. Alcuni contratti collettivi di comparto prevedono la possibilità di frazionare le ore delle tre giornate, fissando un tetto di 18 ore.

I familiari di portatori di handicap grave sono legittimati alla fruizione:

- di un periodo di congedo straordinario continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco dell'attività lavorativa, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che la presenza del soggetto che assiste non venga richiesta dai sanitari. I familiari che possono usufruire del congedo straordinario sono il coniuge, il padre o la madre anche adottivi, figli conviventi, fratelli o sorelle conviventi. Se tali soggetti sono impediti a prestare assistenza subentra il parente o affine entro il terzo grado convivente. Questo diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.
- di tre giorni di permesso mensili retribuito e coperto da contribuzione figurativa al fine di assistere più persone con handicap grave, a condizione che si tratti di: coniuge, parente o affine entro il primo grado o entro il secondo se i genitori o il coniuge della persona da assistere hanno compiuto 65 anni o sono affetti da patologie invalidanti, sono deceduti o mancanti.
- del diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito senza il consenso, fermo restando che si tratti di assistenza prestata con continuità.

Le amministrazioni, entro il 31 marzo di ogni anno, sono tenute a comunicare al Dipartimento della Funzione pubblica, i nominativi dei lavoratori beneficiari di permessi e congedi e dei familiari destinatari dell'assistenza, il tipo di rapporto familiare intercorrente tra lavoratore pubblico e soggetto con handicap grave, il numero di ore o di giorni complessivamente fruiti (art. 24, comma 4, legge 183/2010).

VOTA CISL



e-mail: fp@cisl.it

WWW.FP.CISL.IT