



ASPETTATIVA

Aspettativa per attività professionale: l'aspettativa per avviare un'attività professionale o imprenditoriale consiste nel diritto spettante al dipendente pubblico di essere collocato in aspettativa dall'amministrazione di appartenenza nel caso in cui intenda avviare un'attività in proprio, di natura professionale o imprenditoriale. Si tratta quindi di una aspettativa non retribuita introdotta dal cosiddetto Collegato lavoro (legge n. 183/2010, art. 18, recepita dal C.C.N.L. quadriennio giuridico 2006/2009, biennio economico 2006/2007, art. 37, comma 2), con durata massima di un anno, anche frazionata, o per il tempo necessario a superare un periodo di prova a seguito di vincita di un concorso pubblico con mantenimento del posto di lavoro.

Aspettativa per cariche pubbliche: si tratta di una particolare aspettativa non retribuita che il lavoratore, pubblico e privato, può richiedere per poter svolgere al meglio il suo mandato a seguito di un'elezione presso un'assemblea pubblica. Ad esempio, il lavoratore dipendente che viene eletto sindaco di un paese ha diritto di essere collocato in aspettativa per tutta la durata del mandato. Durante questa aspettativa conserverà il posto di lavoro, ma non ha diritto a retribuzione da parte del datore di lavoro. Naturalmente al lavoratore spetterà l'indennità prevista per la carica pubblica elettiva che è andato a ricoprire. Ottenere questa aspettativa è un diritto del lavoratore, sancito dalla Costituzione e dallo Statuto dei lavoratori (art. 31), e pertanto il datore di lavoro non può negarla.

Possono chiedere questa aspettativa i lavoratori dipendenti, pubblici e privati:

- eletti membri del Parlamento Europeo;
- eletti membri del Parlamento Nazionale;
- eletti membri delle assemblee regionali;
- eletti sindaci di comuni;
- eletti presidenti di province;
- eletti presidenti di consigli comunali e provinciali;
- eletti presidenti di consigli circoscrizionali (solo nelle città con più di 500.000 abitanti);
- eletti presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni;
- membri delle giunte comunali e provinciali (cioè i nominati Assessori);
- eletti consiglieri comunali, provinciali, di comunità montane e unioni di comuni.

Questa aspettativa non può essere negata dal datore di lavoro, neppure per particolari esigenze organizzative e di servizio.

Aspettativa per dottorato: l'aspettativa per dottorato di ricerca consiste nel diritto spettante al dipendente pubblico di essere collocato in aspettativa dall'amministrazione di appartenenza nel caso in cui risulti ammesso ad un corso di dottorato di ricerca presso una università. Si tratta quindi di un'aspettativa per motivi di studio e può durare per tutta la durata del dottorato di ricerca. Non deve essere confusa con i permessi di studio.

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



La pubblica amministrazione concede al proprio dipendente ammesso ad un corso di dottorato, a seguito di una recente normativa (c.d. riforma Gelmini), l'aspettativa previa verifica della compatibilità con le esigenze di servizio dell'amministrazione stessa.

Circa il trattamento economico spettante al dipendente pubblico che fruisce di questa aspettativa, bisogna distinguere due casi: dottorato con borsa o dottorato senza borsa (o con rinuncia alla stessa).

Nel primo caso, cioè quando il corso di dottorato di ricerca prevede una borsa (un compenso/assegno mensile a carico dell'università), il pubblico dipendente viene collocato in aspettativa senza assegni, cioè un'aspettativa senza retribuzione a carico dell'amministrazione pubblica di appartenenza. Qualora, invece, il pubblico dipendente venga ammesso ad un corso di dottorato senza borsa, o nel caso in cui il lavoratore rinunci preventivamente alla borsa in questione, l'amministrazione pubblica di appartenenza è tenuta a concedere l'aspettativa retribuita, cioè con la retribuzione mensile ordinariamente versata al dipendente. Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera e ai fini pensionistici (pensione e liquidazione).

L'aspettativa per dottorato di ricerca non può essere concessa ai pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, e neppure ai pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di questa aspettativa. Queste limitazioni sono state introdotte dalla citata "riforma Gelmini" che ha cercato di porre un freno agli abusi: poteva infatti capitare che un pubblico dipendente non prestasse servizio per molti anni a seguito dell'ammissione a più corsi di dottorato di ricerca, mantenendo la retribuzione dall'ente di appartenenza.

La legge stabilisce che qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi, nei due anni successivi, il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente, quest'ultimo è tenuto a restituire tutte le retribuzioni percepite durante l'aspettativa laddove queste fossero rimaste a carico dell'amministrazione.

I lavoratori dipendenti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, usufruendo di appositi periodi di aspettativa per diversi motivi disciplinati da leggi speciali o dalla contrattazione collettiva nazionale dei singoli comparti. Anche se a livello contrattuale i singoli comparti possono disciplinare questa materia in modo differente, esistono delle linee comuni e la quasi totalità dei dipendenti, sia pubblici sia privati, possono usufruire di aspettative per seguire un programma riabilitativo per tossicodipendenze, per altri motivi personali, per ricongiungersi con il coniuge che lavora all'estero, per la formazione personale, per attività di volontariato.

Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori tossicodipendenti che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario al trattamento riabilitativo.

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza è demandato ai SERT, cioè ad apposite strutture per la cura della tossicodipendenza istituite presso le ASL.



La durata dell'aspettativa, dunque, varia a seconda della durata del programma terapeutico personalizzato, e non dovrà comunque essere superiore a tre anni. L'aspettativa può essere fruita anche in periodi frazionati.

Circa il trattamento economico spettante al lavoratore dipendente che fruisce di questa aspettativa, bisogna precisare che si tratta di un'aspettativa non retribuita, quindi il datore di lavoro interrompe l'erogazione dello stipendio per tutta la durata dell'aspettativa. Inoltre, il periodo di aspettativa interrompe l'anzianità di servizio. Quindi, il periodo trascorso in aspettativa non rileva ai fini pensionistici. La contrattazione collettiva dei singoli comparti può, però, prevedere un trattamento di maggior favore per il lavoratore.

Il nostro contratto prevede una retribuzione pari al trattamento equiparato ad un dipendente assente per malattia, ovvero per i primi nove mesi di assenza tutto il trattamento economico fondamentale; per i successivi tre mesi di assenza il 90% della retribuzione; per gli ulteriori sei mesi di assenza il 50% della retribuzione.

Il diritto all'aspettativa non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro, è riconosciuto anche ai lavoratori familiari di tossicodipendente, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo dello stesso, qualora il SERT ne attesti la necessità.

Aspettativa per motivi personali

Molti dei contratti collettivi nazionali, in tutti i comparti sia pubblici sia privati, prevedono la concessione di periodi di aspettativa al lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, per particolari motivi personali e/o familiari.

Questa aspettativa non è da confondersi con il congedo per gravi motivi familiari che invece è disciplinato dalla legge.

Si tratta di un'aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità, e può avere una durata massima di dodici mesi. Può essere fruita anche in modo frazionato.

Nel pubblico impiego questa aspettativa ha una durata complessiva di 12 mesi calcolati in un triennio di riferimento, può essere fruita in modo frazionato ma al massimo in due periodi e tra un periodo di aspettativa e l'altro devono intercorrere almeno sei mesi di servizio attivo.

Questa aspettativa può essere concessa dal datore di lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Circa il trattamento economico spettante al lavoratore dipendente che fruisce di questa aspettativa, bisogna precisare che si tratta di un'aspettativa non retribuita, quindi il datore di lavoro interrompe l'erogazione dello stipendio per tutta la durata dell'aspettativa. Inoltre, il periodo di aspettativa interrompe l'anzianità di servizio. Quindi, il periodo trascorso in aspettativa non rileva ai fini pensionistici.



Aspettativa per la formazione

Questa aspettativa, da non confondersi con i permessi studio, è prevista direttamente dalla legge (art. 5 della L. n. 53/2000), la quale stabilisce che i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una aspettativa per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Per formazione si intende quella finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle proposte o finanziate dal datore di lavoro.

Si tratta di un'aspettativa non retribuita, quindi durante questo periodo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o aspettative.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di aspettativa per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

I contratti collettivi dei singoli comparti possono prevedere le modalità di fruizione dell'aspettativa (anche individuando le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene), disciplinare le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà ecc.

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge all'estero

Si tratta di un'aspettativa prevista per i pubblici dipendenti. È disciplinata dalla legge ma regole di attuazione o di maggior favore possono essere contenute nei singoli contratti collettivi nazionali di comparto.

La legge prevede che il dipendente pubblico il cui coniuge (dipendente pubblico e privato) presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

Si tratta di un'aspettativa non retribuita la cui durata dipende dalla durata della permanenza all'estero del coniuge. Il periodo di aspettativa interrompe l'anzianità di servizio. Quindi, il periodo trascorso in aspettativa non rileva ai fini pensionistici.

Aspettativa per volontariato



Si tratta di un'aspettativa finalizzata ad incentivare l'opera di volontariato prestata dai lavoratori, pubblici e privati. I contratti collettivi nazionali che la prevedono ne disciplinano modalità di richiesta, di autorizzazione e durata.

L'unica aspettativa per volontariato disciplinata dalla legge è quella per servizio di volontariato prestato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile. Per i volontari che svolgono funzioni presso associazioni sono previsti i seguenti periodi di aspettativa:

- fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale);
- fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica.

In questi casi si tratta di aspettativa retribuita perché la retribuzione nei giorni di assenza è versata dal datore di lavoro, il quale ha però diritto a richiederne il rimborso all'autorità di protezione civile territorialmente competente nel termine di due anni dal termine dell'intervento che ha causato l'astensione.

Congedo parentale

Il congedo parentale (in passato conosciuto come astensione facoltativa ed erroneamente chiamato anche permesso parentale) consiste nel diritto spettante sia alla madre e sia al padre di godere di un periodo di dieci mesi di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto disoccupato o lavoratore autonomo.

E' un diritto spettante sia alla madre e sia al padre di godere di un periodo di dieci mesi di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino (in base al dlgs. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015). La funzione dei congedi parentali è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino nei primi anni della sua vita al fine di soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il diritto al congedo parentale è riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto, nonché alle lavoratrici madri autonome per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto disoccupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati.

La durata complessiva del congedo parentale non deve superare i dieci mesi. Precisamente:



- alla madre lavoratrice compete, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore compete un periodo continuativo o frazionato non superiore ai sei mesi;
- se è presente un solo genitore, a questo compete un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi

Se il padre fruisce del congedo parentale per almeno tre mesi, il periodo complessivo dei congedi per i genitori è elevato a undici mesi complessivi, quindi il padre potrà usufruire di un periodo complessivo di sette mesi (in questo modo la legge tenta di incentivare la fruizione dell'astensione facoltativa da parte del padre, contrastando un'abitudine socialmente consolidata che vede la madre maggiormente coinvolta nella cura dei figli).

Il recente Jobs act (D. Lgs. n. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015) ha stabilito che è possibile fruire del congedo parentale ad ore, anziché a giorni (tale possibilità era già stata introdotta dalla legge di Stabilità del 2013 – L. 228/2012 – ove la contrattazione collettiva lo avesse previsto).

La norma pone però un limite alla fruizione oraria: il genitore non può assentarsi per un numero di ore giornaliero inferiore o superiore alla metà del suo orario medio giornaliero di servizio e non può unire alle ore di congedo parentale altre ore di permesso legate alla maternità.

E' riconosciuto un periodo di congedo di paternità obbligatorio retribuito per un massimo di cinque giorni, anche in via non continuativa, da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio, previa domanda.

Prolungamento del congedo per figli con handicap

La legge prevede un prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni in favore della madre o, in alternativa, del padre di minore con disabilità grave fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura sanitaria salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Per la durata dei tre anni si ha diritto al trattamento economico pari al 30% della retribuzione.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria, come stabilito dalla legge 228/2012 (Legge di Stabilità per il 2013); è da qualche anno, quindi, che ai lavoratori è stata data la possibilità di frazionare ad ore il congedo parentale come alternativa ad un intero giorno di permesso.



- Il congedo parentale è lo strumento con cui ai lavoratori viene data la possibilità di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino nei suoi primi anni di vita quando ciò viene impedito dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono usufruire di questi permessi ad ore tutti coloro che hanno diritto al congedo parentale. Questo spetta ai genitori naturali, adottivi o affidatari che hanno un rapporto di lavoro dipendente, fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

È bene specificare che - a differenza dei permessi per allattamento - il congedo parentale può essere fruito anche contemporaneamente dai genitori.

Compatibilità tra congedo parentale ad ore e altri permessi

L'INPS, nel messaggio 6704/2015 fa chiarezza su quali sono i permessi compatibili con il congedo parentale ad ore. Tra questi non figura certamente il riposo per allattamento, alternativo al congedo parentale orario: a seconda della convenienza, quindi, il lavoratore deve scegliere se nella stessa giornata richiedere l'uno o l'altro strumento.

Il congedo ad ore non è cumulabile neppure con i 3 giorni di permesso riconosciuti ai genitori di figli disabili minori di 3 anni che hanno rinunciato al prolungamento del congedo parentale.

Ai genitori, inoltre, non viene data la possibilità di beneficiare nella stessa giornata di due congedi parentali ad ore per figli diversi.

C'è invece compatibilità tra congedo parentale ad ore e permessi 104 (quindi per il lavoratore che assiste un disabile); nella stessa giornata, quindi, si possono richiedere una o più ore di permesso per congedo parentale e beneficiare nel contempo di permesso (in base all'orario di lavoro) riconosciute dalla 104.

Ore di permesso

- I permessi per allattamento non vanno confusi con il congedo parentale ad ore poiché si tratta di due strumenti differenti.
- Questi permessi sono riconosciuti solamente per il 1° anno di età del figlio, per 1 o 2 ore al giorno a seconda dell'orario di impiego.

Il trattamento economico e previdenziale

Il congedo parentale:

- va computato nell'anzianità di servizio ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- è retribuito con un trattamento economico pari al 30% della retribuzione fino al sesto anno di età del bambino e per un periodo massimo di sei mesi complessivo fra i genitori. Il nostro contratto prevede che per i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i



- genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero;
- dal compimento del sesto anno di età del bambino e fino all'ottavo anno, spetta una retribuzione pari al 30% esclusivamente nel caso in cui il reddito del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione;
 - dal compimento del sesto anno di età del bambino e fino al dodicesimo anno, spetta il congedo ma non retribuito (con l'eccezione di quanto detto al punto precedente, tra i sei e gli otto anni);

è coperto da contribuzione figurativa (pagata dalla gestione previdenziale cui sono iscritti i lavoratori).

Permessi legge 104/1992.

La norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti è la Legge quadro sull'handicap (Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che all'articolo 33 prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità e che consistono in tre giorni di permesso mensile o, in alcuni casi, in due ore di permesso giornaliero.

Le condizioni e la documentazione necessaria per accedere ai permessi lavorativi sono diverse a seconda che a richiederli siano i genitori, i familiari o gli stessi lavoratori con handicap grave. Inoltre vi sono molti aspetti applicativi che si diversificano a seconda delle situazioni.

È necessario comprendere chi siano gli "aventi diritto", cioè quali siano quei lavoratori che possono richiedere l'accesso ai permessi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992. È da far notare subito che gli aventi diritto ai permessi lavorativi non sono gli stessi che possono anche richiedere i due anni di congedo retribuito. Per quella seconda agevolazione la normativa è infatti molto più restrittiva.

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni, la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, entro i primi tre anni di vita del bambino; la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino disabile e poi a seguire nella maggiore età; i parenti o gli affini che assistono la persona disabile non ricoverata in istituto.

Hanno infine diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap grave.

I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni. L'affidamento infatti può riguardare soltanto soggetti minorenni (articolo 2, Legge 149/2001).

Primi dodici anni di vita

I genitori di bambini con certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, legge 104/1992) possono fruire anche dei congedi parentali già riconosciuti alla generalità dei lavoratori



contando su un trattamento di maggior favore. Il beneficio previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo 151/2001 è stato da ultimo modificato dal decreto legislativo 80/2015.

Esso prevede che per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per sei mesi. Se fruiscono entrambi i genitori il limite complessivo è di dieci mesi, ma se il genitore padre fruisce di almeno tre mesi di permesso il limite è elevato a undici mesi complessivi. Qualora vi sia un solo genitore egli ha diritto ad un congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Nel caso di adozione e affidamento il congedo va fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

I genitori di bambini con disabilità (in possesso di certificazione di handicap grave) hanno diritto al prolungamento del congedo parentale – continuativo o frazionato - fino alla durata di tre anni entro il compimento dei dodici anni del bambino.

Per la generalità dei casi per i periodi di congedo parentale è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità continua ad essere erogata oltre i sei mesi e fino all'ottavo anno di età del bambino solo se il reddito individuale sia molto basso (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo).

Al contrario per i genitori di bambini con disabilità l'indennità spetta per tutto il periodo di prolungamento.

I congedi parentali possono essere frazionati su base oraria (art. 32, commi 1 bis e 1 ter, d. lgs. 151/2001). Ricordiamo però che la fruizione del prolungamento del congedo (figli con disabilità) è incompatibile con la fruizione dei permessi delle due ore di riposo giornaliero retribuito previste dall'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 104/1992, fino al terzo anno di età del bambino o dei tre giorni di permesso mensili previsti dall'articolo 33, comma 3 della legge 104/1992.

Dopo il terzo anno di vita

Dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio con handicap grave, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto non più alle due ore di permesso, ma ai soli tre giorni di permesso mensile, che possono essere fruiti in via continuativa ma devono essere utilizzati nel corso del mese di pertinenza.

È importante sottolineare che la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (articolo 20) ha precisato definitivamente che i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto. Ad esempio, quindi, i permessi spettano al lavoratore padre anche nel caso la moglie sia casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre se il padre è lavoratore autonomo.

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



Maggiore età

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

Sia INPS che INPDAP – pur con diverse modulazioni – hanno ripreso nelle loro circolari queste indicazioni.

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

Parenti, affini e coniuge

L'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i permessi di tre giorni possano essere concessi anche a familiari diversi dai genitori del disabile grave accertato tale con specifica certificazione di handicap (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) dall'apposita Commissione operante in ogni Azienda USL.

L'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha ridefinito la platea degli aventi diritto, modificando l'articolo 33 della Legge 104/1992. Questa disposizione va letta in modo combinato con la più recente legge 20 maggio 2016, n. 76 che ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto prevedendo l'estensione delle disposizioni che riguardano i coniugi.

Secondo la vigente disposizione in assenza di ricovero della persona con handicap grave da assistere, possono godere dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi:

1. il genitore;
2. il coniuge;
3. la parte dell'unione civile, la parte della coppia di fatto (ex legge 76/2016)
4. il parente o l'affine entro il secondo grado (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello).

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Va anche sottolineato che, in forza delle modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 sono scomparsi dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa richiesti, in precedenza, nel caso il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità. L'obbligo di convivenza era stato superato dall'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 a condizione, appunto, che sussistesse la continuità e l'esclusività dell'assistenza.



Amministratori di sostegno e tutori

Il tutore o l'amministratore di sostegno che assista con sistematicità ed adeguatezza la persona con handicap grave può – ad oggi – ottenere i permessi lavorativi solo se è anche il coniuge o un parente o un affine fino al terzo grado della persona con handicap grave. Lo ha chiarito, con la Risoluzione 41 del 15 maggio 2009, il Ministero del Lavoro.

A parere della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro quei benefici lavorativi non possono essere concessi nemmeno nel caso in cui l'amministratore di sostegno o il tutore assicurino l'assistenza con continuità ed esclusività o con sistematicità ed adeguatezza.

Ricorda il Ministero che la platea dei beneficiari è rigidamente disciplinata dal Legislatore e che le uniche variazioni sono state previste dalla Corte costituzionale (peraltro per i beneficiari dei congedi retribuiti biennali).

Maggiore età

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

Sia INPS che INPDAP – pur con diverse modulazioni – hanno ripreso nelle loro circolari queste indicazioni.

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

I permessi lavorativi e i lavoratori con handicap

La norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti è la legge quadro sull'handicap (legge 5 febbraio 1992, n. 104) che all'articolo 33 prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità.

Principalmente ad occuparsi dei permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 sono stati gli enti previdenziali (INPS e INPDAP, solo per citare i principali) emanando circolari ora applicative ora esplicative. Non sempre le indicazioni fornite dai diversi enti sono fra loro omogenee. È quindi innanzitutto necessario riferirsi sempre alle indicazioni fornite dall'ente di riferimento.

Nella sostanza, un assicurato INPS non può far valere le disposizioni previste dall'INPDAP o da un altro ente previdenziale e viceversa. Al tempo stesso, per fare un esempio, il responsabile del personale di un ente pubblico non può applicare le disposizioni impartite dall'INPS (settore privato), ma deve rifarsi esclusivamente alle istruzioni del proprio ente previdenziale, fino a che non è avvenuta la soppressione dell'INPDAP.

Ad occuparsi di queste materie sono intervenuti, in alcuni casi, anche il Consiglio di Stato e alcuni Ministeri (Welfare, Funzione Pubblica, Tesoro) con pareri, circolari e indicazioni di



servizio. Su alcuni aspetti, poi, si sono pronunciati i singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Lavoratori con handicap

I lavoratori disabili, in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità, possono richiedere due tipi di permessi: un permesso pari a due ore giornaliere, oppure tre giorni di permesso mensile. Il disabile deve essere in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992), rilasciato dalla Commissione dell'Azienda Usl. Non sono ammessi altri certificati di invalidità.

Dopo una serie di pareri e sentenze di segno opposto, la Legge 8 marzo 2000, n. 53 ha definitivamente chiarito (articolo 19) che i due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi: o si usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere.

Per gli assicurati INPS una Circolare (n. 133/2000 - punto 1) ammette che la variazione da fruizione a ore a fruizione in giornate e viceversa possa essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore.

Indicazioni analoghe vengono fornite dalla Circolare INPDAP 9 dicembre 2002, n. 33:

"Alcuni contratti collettivi di lavoro (es. art. 9, comma 3, del CCNL del Comparto dei Ministeri, stipulato in data 16.2.99) hanno introdotto, rispetto alla previsione normativa, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi a giorni, di cui al comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92, allo scopo di consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato. Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito.

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

Questa possibilità è stata introdotta nel nostro ultimo C.C.N.L. 2016/2019.

Anche in questo caso va ricordato che i permessi non spettano nel caso il richiedente sia impegnato in lavoro domestico o presso il proprio domicilio.



I permessi lavorativi e il certificato di handicap

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi lavorativi è che il disabile sia in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992).

Non basta quindi la certificazione di handicap (articolo 3, comma 1), ma è necessario che la Commissione abbia accertato la gravità (articolo 3, comma 3)

Il certificato di handicap viene rilasciato da un'apposita Commissione operante presso ogni Azienda USL e non va confuso con l'attestazione di invalidità (sia civile, che di servizio, del lavoro o di guerra). Il certificato di handicap, quindi, non può essere sostituito da eventuali certificati di invalidità, anche se questi attestano l'invalidità totale.

Certificato provvisorio

Se non si è ancora in possesso della certificazione di handicap è ammessa un'eccezione: l'articolo 2, comma 2, del Decreto Legge 27 agosto 1993, n. 324 (convertito alla Legge 27 ottobre 1993, n. 423) prevede che qualora la Commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato provvisoriamente dal medico, in servizio presso l'Azienda USL che assiste il disabile, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona handicappata.

L'articolo 25, comma 4 della Legge 144/2014 ha abbassato il limite di 90 giorni a 45, autorizza le Commissioni a rilasciare il certificato provvisorio (valido fino all'emissione di quello definitivo) già fine visita e, infine, estende la validità anche ai congedi retribuiti (quelli fino a due anni di astensione).

Lo stesso comma abbassa anche a novanta giorni (dalla data di presentazione della domanda) il tempo massimo entro cui la Commissione ASL deve pronunciarsi rispetto allo status di handicap (art. 3, legge 104/1992). Si rammenta che una volta che la ASL ha perfezionato il verbale quest'ultimo deve essere trasmesso all'INPS per la convalida definitiva.

L'accertamento produce effetti solo ai fini della concessione dei benefici previsti dall'articolo 33, sino all'emissione del verbale da parte della Commissione medica.

L'INPS ha impartito nel tempo due diverse istruzioni operative in merito al certificato provvisorio. Con la Circolare 32/2006 ha precisato chi sia il "medico specialista" che può rilasciare la certificazione provvisoria di handicap: il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica (aziende ospedaliere, strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche e cioè: policlinici universitari, istituti sanitari privati qualificati presidi USL, enti di ricerca).

Quella Circolare poneva però il limite di validità temporale del certificato provvisorio a sei mesi, vincolo superato dalla successiva Circolare n. 53/2008 che, al punto 5, riconosce la validità della certificazione fino alla conclusione del procedimento di accertamento.

Né il Dipartimento Funzione Pubblica né l'INPDAP hanno fornito invece specifiche indicazioni su tali aspetti operativi: per i non assicurati INPS vale dunque l'indicazione generale della norma di riferimento (Decreto Legge 324/1993).



Sindrome di Down e invalidi di guerra

Un'altra eccezione riguarda le persone con sindrome di Down. La Legge 27 dicembre 2002, n. 289 (articolo 94, comma 3) ammette che le persone con sindrome di Down possano essere dichiarate in situazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992), oltre che dalle Commissioni dell'Azienda USL, anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo", cioè di quell'esame che descrive l'assetto cromosomico di una persona. Tale eccezione viene ammessa solo per le persone Down. Si tratta di un'opportunità interessante per le persone con sindrome di Down che non siano in possesso o non siano riuscite ad ottenere il riconoscimento dell'handicap grave.

Un'ultima eccezione riguarda i grandi invalidi di guerra. Costoro vengono considerati "in automatico" – come previsto dalla Legge 23 dicembre 1998, n. 448 (articolo 38, comma 5) – persone con handicap con connotazione di gravità.

Questo vantaggio spetta ai soli grandi invalidi di guerra, cioè i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria con o senza assegno di superinvalidità, non già agli altri invalidi di guerra con minorazioni di rilevanza inferiore.

Un'annotazione particolare merita l'autocertificazione dell'handicap: questa opportunità consiste solo nella possibilità di dichiarare di essere già in possesso della certificazione di handicap, indicando la data dell'accertamento e la Commissione che ha effettuato la visita (Legge 448/1998 articolo 39).

Certificati a scadenza

Può accadere che, al momento di accertare l'handicap, la Commissione dell'Azienda USL fissi una rivedibilità del cittadino, indicando una data di scadenza del verbale.

Ai sensi dell'articolo 25 comma 6bis della Legge 144/2014 "nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)."

Questo significa che il verbale di handicap (e i relativi benefici) rimangono validi fintanto che non viene emesso e notificato quello di revisione. Va detto però che nel caso in cui la nuova visita non abbia confermata la gravità della situazione dell'handicap, i permessi fruiti dalla scadenza del verbale precedente alla data di notifica vengono trasformati in ferie (Circolare INPS 29 aprile 2008, n. 53, punto 5).

Va poi ricordato che, nel caso in cui una nuova valutazione accerti che non sussiste più la connotazione di gravità dell'handicap, va effettuata immediata segnalazione al datore di lavoro.

I permessi lavorativi Legge 104/1992: l'assenza di ricovero

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



Una delle condizioni prioritarie fissate dal Legislatore per la concessione dei permessi lavorativi è l'assenza di ricovero della persona disabile da assistere.

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

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

Le indicazioni del Ministero del Lavoro

Oltre a queste indicazioni, ve ne sono delle altre definite dal Ministero del Lavoro (che riguardano dipendenti pubblici e privati) e dell'INPS (cogenti per i soli assicurati INPS). Il Ministero del Lavoro (Nota n. 13 del 20 febbraio 2009) ha ammesso la concessione dei permessi, in casi particolari, anche in presenza di ricovero.

Se il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, interrompe il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendone dunque gli altri presupposti di legge (parentela e affinità), avrà diritto alla fruizione dei permessi. Il lavoratore è tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate e i permessi possono essere concessi solo in quella occasione. Il monte ore massimo dei permessi è comunque di tre giorni mensili.

Le indicazioni INPS

L'INPS, da parte sua, ha precisato (Circolare 90/2007) che per ricovero a tempo pieno si intende quello che copre l'intero arco delle 24 ore, escludendo pertanto i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali.

Nella stessa Circolare introduce un'altra eccezione: i permessi possono essere concessi anche nel caso di ricovero a tempo pieno di una persona con handicap grave (indipendentemente dall'età) se questi si trovi in coma vigile o in stato terminale. Queste condizioni sanitarie e la necessità di assistenza sono accertate del dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS.

Una ulteriore importante precisazione riguarda i bambini con età inferiore ai tre anni con handicap grave: i permessi possono essere concessi nel caso di ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo. In questi casi viene richiesta una documentazione prodotta dai sanitari della struttura ospedaliera di bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

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

Congedi biennali retribuiti

I congedi retribuiti biennali sono definiti inizialmente dalla Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di



congedo retribuito. Medesima opportunità veniva offerta ai lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori fossero “scomparsi”. Successivamente, la Corte Costituzionale ha riconosciuto varie eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto.

Da ultimo, tuttavia, il Decreto Legislativo del 18 luglio 2011, n. 119 ha profondamente rivisto la disciplina dei congedi retribuiti di ventiquattro mesi, in particolare per quanto riguarda gli aventi diritto e le modalità di accesso all’agevolazione.

Gli aventi diritto

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

Successivamente la Sentenza 18 luglio 2013, n. 203 ha ulteriormente modificato la platea dei beneficiari, ammettendo, in casi particolari, al beneficio anche i parenti ed affini fino al terzo grado. Dopo tale Sentenza INPS ha nuovamente fornito indicazioni con la sua Circolare 15 novembre 2013, n. 159.

La platea dei beneficiari è stata estesa anche alle unioni civili - come disciplinate dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 - disposizione resa operativa dalla circolare INPS 27 febbraio 2017, n. 38. Rimangono invece escluse le coppie di fatto normate dalla stessa Legge 76/2016 (invece ammesse alla fruizione dei permessi lavorativi ex art. 33 della Legge 104/1992).

L’ordine di priorità è: coniuge o parte dell’unione civile, genitori, figli, fratelli e sorelle. Rimane ferma la condizione dell’assenza di ricovero con delle eccezioni.

Il primo beneficiario è, quindi, il coniuge - o la parte dell’unione civile - convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell’unione civile, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio). Da far rilevare che non viene previsto alcun limite di età di chi dovrebbe assistere il disabile.

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

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

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti anche dei fratelli o delle sorelle, il diritto al congedo passa a parenti e affini, comunque conviventi, fino al terzo grado.

Nella sostanza parenti e affini fino al terzo grado possono fruire dei congedi se gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) o il coniuge sono mancanti, deceduti o anch’essi invalidi.

Per “mancanza”, non si intende solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

Sia INPS che Dipartimento Funzione Pubblica concordano nel ritenere “patologie invalidanti”, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 cioè quelle che sono state già elencate ai fini della concessione del congedo non retribuito per gravi motivi familiari.

La condizione di handicap

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

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

Chi non dispone del certificato di handicap deve attivare la procedura di accertamento presentando domanda all'INPS e presentandosi poi a visita presso la Commissione della propria Azienda UsI di residenza.

Se questo accertamento riconoscerà l'handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) si potranno richiedere i congedi retribuiti di due anni qualora ricorrano anche le altre condizioni previste.

Nel caso il certificato di handicap grave venga revocato nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente. Così pure, il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap. In entrambi i casi, infatti, manca il requisito principale per la fruizione del congedo.

Altre condizioni

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali retribuiti è che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno.

Tuttavia il Decreto Legislativo 119/2011, riformulando l'articolo 42 del Decreto Legislativo 151/2001, ha introdotto l'eccezione a questo requisito nel caso in cui la presenza del familiare sia richiesta dalla struttura sanitaria. Questa eccezione, consente la concessione dei congedi nei casi di ricovero ospedaliero, momento in cui la persona può necessitare, spesso ancora più del solito, della vicinanza di un parente.

Pur non avendola espressamente previsto il Legislatore, come condizione per la concessione dei congedi, l'assenza di attività lavorativa da parte della persona disabile da assistere, è condivisa interpretazione degli istituti previdenziali che i congedi biennali non debbano essere concessi se il disabile sia egli stesso lavoratore.

Tuttavia, la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risoluzione 6 luglio 2010, n. 30 in risposta ad un specifico interpello, ha ritenuto che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività



lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, e che “non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile”.

L'INPS, con Messaggio n. 24705 del 30 dicembre 2011, ha recepito tale indicazione confermando che il familiare del lavoratore in situazione di disabilità grave può beneficiare dell'istituto del congedo straordinario nonché dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile medesimo.

La convivenza

Il requisito della convivenza è richiesto nel caso il congedo retribuito sia richiesto dal coniuge, dai fratelli, dalle sorelle o dai figli della persona con handicap grave.

Il concetto di “convivenza” tuttavia non è stato esplicitato dal Legislatore, né trova nessuna definizione nel Codice Civile. Dopo indicazioni di avviso diverso da parte di INPS, il Ministero del Lavoro ha fornito in modo dirimente, l'esatta interpretazione del concetto di convivenza.

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

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

La disposizione del Ministero del lavoro è cogente sia nel comparto pubblico che in quello privato.

Durata

L'articolo 42, comma 5 bis, del Decreto Legislativo n. 151/2001, nella più recente formulazione, stabilisce che il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Tale esplicitazione normativa, introdotta dal Decreto 119/2011 conferma le precedenti indicazioni univoche degli istituti previdenziali (Circolare INPS 15 marzo 2001, n. 64, Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2).

L'INPS sottolinea che anche in presenza di “pluralità di figli portatori di handicap, [...] non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del “raddoppio” dei congedi.

Non dissimile la precisazione dell'INPDAP: *“Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto*



da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 “per gravi e documentati motivi familiari”.

In sintesi: il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito, non può avvalersi del congedo biennale retribuito; allo stesso modo, il lavoratore che debba assistere due familiari con handicap grave non può godere del raddoppio e cioè di quattro anni di astensione retribuita.

Frazionabilità

Sotto il profilo operativo gli enti previdenziali ammettono il frazionamento fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore.

In linea generale va precisato che nel caso di frazionamento in settimane o in giornate, si computano anche i giorni festivi nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva. Un esempio: una frazione del congedo viene fruito dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica non si lavora: se il lunedì, lavorativo, non si rientra in servizio effettivo (ferie, altri permessi ...), vengono computati nel “monte” dei due anni anche il sabato e la domenica o gli altri giorni festivi.

Questa indicazione viene esplicitata dall'INPS nella propria Circolare n. 64/2001. Anche l'INPDAP, da parte sua, nella Circolare n. 31/2004 precisa che il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo.

Cumulabilità fra permessi e congedi

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

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

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

Dopo l'entrata in vigore del Decreto 119/2011 è quindi superata l'indicazione espressa dal Dipartimento Funzione Pubblica con Parere n. 1/2007. Rifacendosi alle indicazioni del previgente articolo 42 del Decreto 151, il Dipartimento riteneva che «*durante il periodo di congedo usufruito da un genitore, in modo continuativo o frazionato, sia l'uno che l'altro genitore non possono beneficiare nello stesso mese dei tre giorni di permesso o degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992*».

La retribuzione

L'articolo 42, comma 5 ter del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (precisazione introdotta dal Decreto 119/2011). Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 47.446,00 annui per il congedo di durata annuale. L'importo (quello citato è relativo al 2016) viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Nella sostanza il datore di lavoro

anticipa l'indennità e poi la detrae dalla somma dei contributi previdenziali che normalmente versa all'istituto previdenziale (es. INPS).

Le ferie, tredicesima mensilità e TFR

Il comma 5-quinquies, articolo 42 del Decreto 151/2001, precisa che durante la fruizione del congedo retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

La domanda

Per fruire del congedo retribuito (frazionato o completo) il lavoratore deve presentare una specifica domanda, allegando documentazione, dichiarazioni, indicazioni.

L'articolo 42, comma 5 del Decreto 151/2001 precisa che ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta.

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La domanda assume la forma di un'autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, dati anagrafici del lavoratore, della persona da assistere, della convivenza, i dati identificativi dell'ente e altre informazioni se richieste.

Ulteriori indicazioni devono essere inserite rispetto alla modalità di fruizione (frazionata o per intero). La domanda va accompagnata dalla certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

La Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2 ricorda che la domanda deve essere inoltrata all'amministrazione od ente di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta.

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La domanda assume la forma di un'autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, e altre indicazioni, La domanda deve essere accompagnata dal certificato di handicap con



connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) relativo alla persona da assistere.

Va poi presentata al datore di lavoro cui è stata attribuita la competenza di verificare la correttezza sostanziale per l'accettazione della domanda.

Congedo di maternità

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per un periodo di 5 mesi che precede e segue il parto. Durante questi 5 mesi, per il datore di lavoro, c'è il divieto di adibire al lavoro le donne.

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice. La durata complessiva del congedo di maternità è pari a 5 mesi e può essere fruito:

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

Oppure:

- un mese precedente il parto;
- e quattro successivi (per poter lavorare fino all'ottavo mese completo di gestazione, la lavoratrice deve ottenere un'attestazione medica dalla quale risulti che tale scelta non arrechi danno alla salute del nascituro e/o della gestante).
- Nel dettaglio, questo consiste in un'astensione dall'attività lavorativa per un periodo obbligatorio di 5 mesi, usufruibile secondo la modalità 2+3 (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) o 1+4. A queste due se ne è appena aggiunta una terza: con la Legge di Bilancio 2019, infatti, è stata introdotta una nuova forma di fruizione della maternità che permette alla lavoratrice di godere di tutti i 5 mesi di congedo dopo la data del parto.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità fino alla data di dimissioni del bambino; questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

La legge prevede un caso in cui la durata complessiva del congedo di maternità può superare i 5 mesi, e cioè il caso in cui il parto, fortemente prematuro (circolare INPS n. 69/2016), avvenga prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto. In questo caso la madre avrà diritto al congedo di maternità per:



- tutti i giorni intercorrenti tra la data effettiva del parto e la data di inizio del congedo (due mesi antecedenti la data presunta del parto)
- più i cinque mesi previsti per le gravidanze con decorso normale.

Chi può chiedere il congedo di maternità

La disciplina è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, comprese quelle di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, le lavoratrici parasubordinate nonché quelle con contratto di apprendistato e le socie lavoratrici di società cooperative.

Il congedo di maternità può essere anticipato, su richiesta della lavoratrice, sulla base di accertamento medico quando sussistano le seguenti circostanze:

- nel caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti malattie che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (lo decide la ASL);
- quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a (lo decide la Direzione Provinciale del Lavoro);
- quando la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti, pericolose o insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni (lo decide la Direzione Provinciale del Lavoro).

Interruzione della gravidanza/morte del bambino durante il congedo

Se l'interruzione della gravidanza è successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice può riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa. Sono però necessari: 10 giorni di preavviso al datore di lavoro e una certificazione medica che attesti che la ripresa del lavoro non arrecherà danno alla lavoratrice. Quanto detto vale anche nel caso di morte prematura del bambino (morte alla nascita o durante il congedo).

Il trattamento economico e previdenziale

Il congedo di maternità:

- va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ecc.);
- va considerato come periodo lavorativo ai fini della progressione di carriera;
- dà diritto ad un'indennità pari al 100% della retribuzione per tutta la durata del congedo nel settore pubblico.

Ai fini della pensione, il periodo di congedo viene conteggiato per intero con l'accredito dei contributi figurativi (ossia i contributi accreditati, senza oneri a carico del lavoratore, per

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



periodi durante i quali non ha prestato attività lavorativa, come nel caso della maternità). Non è richiesta nessuna anzianità contributiva pregressa.

Quando è possibile chiedere la maternità anticipata

Si può chiedere l'anticipo quando ci si trova a far fronte a una gravidanza a rischio, quando insorgono complicanze nella gestazione, ma anche se le condizioni di lavoro possono compromettere la salute della madre o del nascituro e non sia possibile far svolgere alla donna mansioni diverse. In questo caso viene prolungata anche l'astensione del lavoro dopo il parto che può arrivare fino a 7 mesi.

Come ottenere la maternità anticipata.

Per ottenere l'anticipo della maternità per gravidanza a rischio o complicanze la donna deve presentare una domanda presso l'ASL o da una struttura sanitaria. Se entro una settimana non vi è nessun pronunciamento, la domanda si ritiene accolta e la lavoratrice riprenderà il suo posto al compimento del terzo mese del bambino.

Nel caso in cui la gestante svolga lavori pericolosi per la sua salute o quella del bambino e il datore di lavoro non possa adibirla ad altre mansioni, dovrà essere lui stesso a richiedere l'astensione anticipata per maternità.

Congedo per cure per gli invalidi.

I lavoratori mutilati e invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni, retribuito, con trattenute sul compenso accessorio e non computato nel computo malattia. Tale congedo è autorizzato previa presentazione di certificazione medica e la prestazione deve essere accertata dietro esibizione di un attestato rilasciato dalla struttura dove è stata effettuata la prestazione stessa.

Congedo per motivi di famiglia.

Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

I periodi di congedo non si cumulano con le assenze per malattia previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Congedi per motivi di formazione.

Ai sensi degli artt. 5 e 6 della l. 53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

I lavoratori, che intendono usufruire dei congedi di cui sopra e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione una specifica domanda, contenente

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal contratto compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

Congedo per motivi di studio.

Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione, permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, 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 e per la preparazione dell'esame finale.

Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dal Regolamento di Ateneo.

Per sostenere gli esami relativi ai corsi il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti.

Assenze per malattia.

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Superato il periodo previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha

facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

I periodi di assenza per malattia, salvo i successivi diciotto mesi, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente: a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.

L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata allo Ufficio competente tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



Il dipendente assente per malattia è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali, festivi o comunque non lavorativi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, tranne che per il trattamento accessorio.

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente: a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno; b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Tali permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Al dipendente, possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari. I permessi orari di cui sopra sono retribuiti. Non riducono le ferie; non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora; sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al decurtamento delle ore di permesso.

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1 del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 47, comma 1, lett.b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno. Il dipendente che fruisce dei permessi ha l'obbligo di comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi per visite specialistiche è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

L'attestazione è inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante: a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi; b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante attestazioni.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura dove si è usufruito della prestazione.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE**

AREA 1 – RISORSE UMANE
SETTORE PERSONALE TECNICO ED AMMINISTRATIVO
UFFICIO GESTIONE PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO



giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti.

Infortunio sul lavoro.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto analogamente alle assenze per malattia. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione conformemente al trattamento economico per le assenze riguardanti la malattia.

Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione similmente alle assenze per malattia, per tutti i periodi di conservazione del posto.

Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro dei dipendenti, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE

Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato e in caso di assenze o aspettativa ai sensi del d.lgs. n.151/2001.

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

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli dall'Amministrazione ai sensi del comma 2.