



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Settore Risorse Umane

## **MANUALE DELLE ASSENZE DEL DIPENDENTE**

*(con l'analisi delle principali assenze nel Comparto Funzioni locali)*

Il presente manuale, indirizzato ai dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, è stato elaborato nell'ambito degli obiettivi per l'anno 2022 ed ha lo scopo di fornire uno strumento di pronta e facile consultazione nella gestione delle assenze dal servizio del dipendente.

Per ogni istituto giuridico vengono riportati i riferimenti normativi, contrattuali e, ove necessario, maggiori approfondimenti con circolari interpretative e pareri, al fine di rendere più chiara la disciplina.

**Il Manuale è stato aggiornato alla luce della firma del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021 (di seguito CCNL Funzioni locali).**

<b>FERIE</b>	<b>4</b>
FERIE SOLIDALI	5
<b>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	<b>6</b>
<b>MALATTIA</b>	<b>9</b>
ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI	10
ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA	11
CURE TERMALI, ELIOTERAPICHE, CLIMATICHE E PSAMMOTERAPICHE	11
<b>INFORTUNI SUL LAVORO</b>	<b>13</b>
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>14</b>
PERMESSI STUDIO	14
CONGEDI FORMATIVI	16
<b>MATERNITÀ E PATERNITÀ</b>	<b>17</b>
PERMESSI PRENATALI	17
CONGEDO DI MATERNITÀ	18
INTERDIZIONE DAL LAVORO PER STATO DI GRAVIDANZA	19
FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ	20
MATERNITÀ POSTPARTO	21
CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	22
CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO	23
CONGEDO PARENTALE	23
RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE	26
RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE	27
CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO	28
<b>PERMESSI E CONGEDI</b>	<b>29</b>
PERMESSI ART. 40 CCNL FUNZIONI LOCALI	29
1. PERMESSI PER CONCORSI ED ESAMI	29
2. PERMESSI PER LUTTO	29
3. PERMESSO PER MATRIMONIO	29
PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI	30
PERMESSI BREVI	31
PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	32
1. PERMESSI LEGGE 104/92	32
2. PERMESSO PER DONAZIONE DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO	35
3. PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI	36
4. CONGEDO CURE INVALIDI	36

**ALTRI PERMESSI/CONGEDI \_\_\_\_\_ 38**

1. CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA _____	38
2. PERMESSI PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI ELETTIVE _____	39
3. PERMESSI PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE _____	39
4. PERMESSI PER FUNZIONI ELETTORALI _____	40
5. PERMESSI PER ASSEMBLEA SINDACALE _____	42
6. PERMESSI SINDACALI _____	42
7. CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI, NON RETRIBUITO _____	44
8. CONGEDO RETRIBUITO PER L'ASSISTENZA A FAMILIARE DISABILE GRAVE _____	45

**ASPETTATIVE VARIE \_\_\_\_\_ 48**

1. ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI _____	48
2. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA E BORSA DI STUDIO _____	49
3. ASPETTATIVA DEL DIPENDENTE REGIONALE CANDIDATO A CONSIGLIERE REGIONALE _____	50
4. ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE _____	50
5. ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALI O IMPRENDITORIALI _____	51
6. ASPETTATIVA CON CONSERVAZIONE DEL POSTO _____	53

## FERIE

### Fonti normative e contrattuali:

- art. 36 comma 3 della Costituzione;
- art. 38 del CCNL Funzioni locali

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

Si tratta di un diritto irrinunciabile sancito dall'art. 36 Cost., disciplinato dal Codice civile e successive leggi.

Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

Il CCNL Funzioni locali ha previsto la regolamentazione dell'istituto delle ferie nell'articolo 38 prevedendo che "in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937".

Ai fini del calcolo delle ferie spettanti ai dipendenti, vengono valutati solamente i giorni lavorativi, con la conseguente estromissione dal computo delle giornate del sabato e della domenica, qualora le stesse ricadano nel periodo richiesto. Ciò significa che in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, due settimane di ferie corrispondono a dieci giorni.

Per i dipendenti assunti per la prima volta con un'articolazione oraria su cinque giorni, la durata delle ferie è di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate citate.

Ai sensi della L. 937/1977 a tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare e da considerarsi giorno festivo.

È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio (23 aprile) purché ricadente in un giorno lavorativo.

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

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.

Il CCNL prevede che le ferie siano fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

Il lavoratore può frazionare le ferie in più periodi compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio. È in ogni caso previsto che la fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno- 30 settembre.

Per quanto attiene al profilo della fruibilità la previsione contrattuale prevede che i termini per il godimento delle ferie maturate nel corso dell'anno possano essere posticipati non oltre, comunque, il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione nel caso di indifferibili esigenze di servizio che non ne abbiano reso possibile il godimento. Un termine più ristretto (entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione), ad ogni modo compatibilmente con le esigenze di servizio, è previsto invece nel caso di rinvio per motivate esigenze di carattere personale.

Le ferie sono sospese:

- in caso di malattia debitamente documentata che si protrae per più di tre giorni ovvero che dia luogo a ricovero ospedaliero
- per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea;
- per motivi di servizio

Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 49, comma 3 del CCNL Funzioni Locali, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

Le ferie sono automaticamente ridotte in caso di:

- part-time verticale: il numero di giorni di ferie è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno;
- aspettativa per esigenze personali o di famiglia: i periodi di aspettativa non maturano ferie;
- congedo parentale: i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% non sono utili ai fini della maturazione delle ferie;
- congedo per malattia del figlio: i periodi di congedo non retribuiti non maturano ferie.

## FERIE SOLIDALI

### **Fonti contrattuali:**

- art. 30 CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018

L'art. 30 del CCNL Funzioni Locali ha previsto la possibilità, in via sperimentale, che un dipendente ceda una parte delle proprie ferie ad un collega.

Il comma 1 così dispone: Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

La fruizione di tali giornate è condizionata all'esaurimento delle giornate di ferie o di festività soppressa spettanti al dipendente, nonché dei permessi per particolari motivi personali e/o familiari. Deve essere altresì allegata la certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

## RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### Fonti normative e contrattuali:

- Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.
- CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018

È un contratto di lavoro subordinato che è caratterizzato da un orario di lavoro ridotto rispetto a quello ordinario per venire incontro alle esigenze dell'ente di poter inquadrare un lavoratore solo per alcune ore durante la giornata lavorativa, sia per consentire al lavoratore di conciliare la vita privata e professionale.

Può essere costituito mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il già menzionato limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

- In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente del 25 per cento fino ad un ulteriore 10%.

I dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

- I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza limiti temporali, nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015:

L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

Casi specifici:

- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna;
- I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni;

- I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.



## MALATTIA

### Fonti normative, contrattuali ed interpretative:

- D. lgs 165/2001 - art. 55-septies
- D. L. 112/2008 convertito con modificazioni in L. 133/2008
- D.M. 206/2017
- art. 48 - CCNL funzioni locali

In caso di malattia, il dipendente è tenuto a:

- comunicare l'assenza per malattia all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica avendo cura di indicare l'indirizzo di reperibilità durante la malattia, qualora diverso dal domicilio abituale. Questo anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza;
- rispettare le fasce di reperibilità anche nei giorni non lavorativi e festivi, fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 in quanto il datore di lavoro, data l'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo e valutando la condotta complessiva del dipendente può richiedere la visita fiscale fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia mediante l'utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative e, discrezionalmente, può anche essere disposto più volte durante il medesimo periodo di prognosi. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dall'art. 4 del D.M. 206/2017;
- In caso di allontanamento dall'indirizzo comunicato, durante la fascia di reperibilità, per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, il dipendente è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'INPS.

Le assenze per malattia, ai sensi dell'art. 55-septies del D. lgs 165/2001, devono essere giustificate esclusivamente con certificazione telematica. I datori di lavoro devono prendere visione dell'attestato telematico (privo di diagnosi) emesso dal medico curante del dipendente accedendo al servizio messo a disposizione dall'INPS. Qualora gli enti ricevano dal dipendente il certificato di malattia in forma cartacea dovranno segnalare l'anomalia alla ASP di riferimento del medico, entro 48 ore dal ricevimento del certificato.

Nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

L'evento morboso si considera unico sia nel caso di assenza attestata mediante un solo certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata. Si considera altresì unico anche l'evento morboso che scaturisce da prognosi diverse, purché l'assenza si protragga senza soluzione di continuità.

Non si procede alla decurtazione economica in caso di assenza per malattia dovuta a ricovero ospedaliero, day-hospital, ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, day surgery, day

service, i conseguenti periodi di convalescenza, pre-ospedalizzazione, patologie gravi che richiedono terapie salvavita, la terapia salvavita, le assenze dovute agli effetti collaterali della terapia salvavita, malattia per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio, malattia per infortunio.

- Si ricorda che è a carico del dipendente, l'onere di far conoscere all'Amministrazione la diagnosi della malattia nelle ipotesi di esenzione dalla decurtazione della retribuzione e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale.

## ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

### Fonti contrattuali:

- ART. 44 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022

L'art. 44 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 prevede 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.

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi fruiti su base oraria:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; Eccezioni: i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 del presente contratto (Permessi brevi).
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

I permessi fruiti su base giornaliera:

- 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;
- sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per le assenze per malattia nei primi dieci giorni.

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 tale tipologia di permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, 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'art. 44, nei commi 11, 12 e 14, disciplina delle casistiche caratterizzate da uno stato di incapacità lavorativa e perciò riconducibili, più che alla nozione di permessi, alla nozione di malattia. Conseguentemente l'assenza viene imputata a malattia, non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie impicanti incapacità lavorativa (comma 14).

## ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

### Fonti contrattuali:

- art. 50 - CCNL Funzioni locali 16.11.2022

È prevista una particolare tutela a favore dei dipendenti affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita (esempio chemioterapia, emodialisi).

Più precisamente, i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovute all'effettuazione delle citate terapie sono esclusi dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto e sono retribuiti per intero.

Così pure i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie salvavita che comportano incapacità lavorativa.

Per fruire di questi benefici, il dipendente deve esibire la seguente documentazione:

- l'attestazione di sussistenza di grave patologia che richiede terapia salvavita rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati;
- la certificazione attestante l'avvenuta effettuazione della terapia salvavita o l'incapacità lavorativa dovuta agli effetti collaterali della stessa, rilasciata dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

## CURE TERMALI, ELIOTERAPICHE, CLIMATICHE E PSAMMOTERAPICHE

### Fonti normative, contrattuali ed interpretative:

- Decreto legge 63/1983, art. 13
- Legge 412/1991, art. 16, commi 4, 5 e 6
- Legge 323/2000, art. 4
- Decreto legge n. 112/2008, art. 71
- D.M. del 12.08.1992
- D.M. del 15.12.1994
- D.M. del 22.03.2001

Si definiscono cure termali i cicli di terapia effettuati presso gli stabilimenti termali bevendo le acque termali, effettuando bagni nelle vasche termali, applicazioni di fango terapia, inalazioni di vapori e simili.

Le cure elioterapiche sono quelle che traggono giovamento dai bagni di sole, quelle climatiche si basano invece sulla purezza dell'aria e su un clima salubre.

Per cure psammoterapiche si intendono le sabbature.

I dipendenti possono fruire delle cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche unicamente nel periodo delle ferie annuali.

È consentito eccezionalmente al lavoratore di usufruire delle cure termali al di fuori del periodo di ferie annuali esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista dell'unità sanitaria locale per un periodo massimo di quindici giorni l'anno.

Le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche possono essere effettuate al di fuori del periodo di ferie annuali, per un periodo massimo di quindici giorni l'anno, solo dagli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro e ai ciechi, ai sordomuti e agli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi.

Il dipendente che vuole effettuare le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche al di fuori del periodo delle ferie deve:

- essere affetto da una delle patologie indicate nel Decreto del Ministero della Sanità del 5.12.1994;
- presentare la prescrizione del medico specialista dell'ASP in cui risulti la necessità della terapia e l'urgenza della cura che non permette il differimento fino al periodo programmato per le ferie annuali;
- iniziare la cura entro 30 giorni dalla prescrizione;
- far intercorrere un intervallo di almeno quindici giorni, sia prima che dopo, tra le cure termali e le ferie annuali.

Al rientro in servizio il dipendente deve far pervenire al Settore Risorse Umane la dichiarazione in originale dello stabilimento termale che comprova l'effettuazione e la durata delle cure.

I giorni di fruizione delle cure termali, effettuate al di fuori delle ferie, sono imputate alle assenze per malattia e di conseguenza rientrano nel computo del periodo di comporta.

I giorni di fruizione delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, effettuati al di fuori delle ferie ed imputati alle assenze per malattia con il relativo computo del periodo di comporta, possono essere concessi solo agli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro e ai ciechi, ai sordomuti e agli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi.

## INFORTUNI SUL LAVORO

### Fonti normative ed interpretative:

- D.P.R. n. 1124/1965
- Decreto legge n. 38/2000
- D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, comma 1 lett. r, comma 1 bis
- Decreto legge n. 151/2015, art. 21, comma 1 lett. b, c, d, e, f, commi 2 e 3
- Circolare del Ministero della Salute n. 7348/2016
- Circolare INAIL n. 10/2016
- Circolare INAIL n. 42/2017

L'infortunio è la conseguenza di ogni incidente avvenuto per “causa violenta in occasione di lavoro” dal quale derivi la morte, l’inabilità permanente o l’inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni. Deve esistere un rapporto anche indiretto di causa-effetto tra l’attività lavorativa svolta dall’infortunato e l’incidente che causa l’infortunio.

L’infortunio in itinere può verificarsi durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l’abitazione e il luogo di lavoro, durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale. È stata riconosciuta l'indennizzabilità anche per l'infortunio occorso al lavoratore durante la deviazione del tragitto casa-lavoro dovuta all'accompagnamento dei figli a scuola. Qualsiasi modalità di spostamento è ricompresa nella tutela (mezzi pubblici, a piedi, ecc.) a patto che siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.

In caso di infortunio, il dipendente deve presentare presso il Settore Risorse Umane il verbale di accettazione del Pronto Soccorso con relativa certificazione medica di infortunio lavorativo (mod. 1SS) e una relazione dettagliata dell’evento che ha determinato l’infortunio.

Il Settore Risorse Umane, se l’infortunio ha una prognosi superiore a 3 gg., dovrà entro 2 gg. da quando ne è venuto a conoscenza inviare la denuncia/comunicazione di infortunio per via telematica all’INAIL. Dal 12 ottobre 2017 il datore di lavoro ha l’obbligo di comunicare in via telematica all’INAIL entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici ed informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un’assenza dal lavoro di almeno 1 giorno, escluso quello dell’evento.

Nel caso di infortunio in itinere, l’INAIL richiede la compilazione di un questionario che si trasmette debitamente compilato. Il dipendente deve presentare il certificato medico di infortunio (mod. 1/bis SS) rilasciato dall’INAIL che indica se l’infortunato può riprendere il lavoro o deve proseguire l’infortunio.

L’INAIL può riconoscere l’infortunio e quindi inviare un prospetto di liquidazione indennità e rimborso spese o rigettare l’infortunio e comunicarne le motivazioni.

La denuncia di infortunio deve essere trasmessa, per conoscenza, all’Ufficio Sicurezza.

Si specifica che durante il periodo di infortunio non si predispongono visite fiscali.

In caso di rigetto da parte dell’INAIL il Settore Risorse Umane deve trasformare i giorni di infortunio in giorni di malattia con relativi adempimenti.

## DIRITTO ALLO STUDIO

Il Diritto allo studio è uno dei diritti della persona considerati fondamentali nel nostro Paese, sancito dalla Costituzione (art. 34) e tutelato, poi, da varie leggi.

L'art. 34 della Costituzione dopo aver parlato di istruzione obbligatoria e gratuita per tutti, sottolinea come le persone capaci e meritevoli abbiano il diritto di raggiungere i gradi più alti di studio.

## PERMESSI STUDIO

### **Fonti normative, contrattuali ed interpretative:**

- Art. 10 Statuto dei Lavoratori;
- Art 46 CCNL Funzioni locali
- Orientamenti ARAN

L' articolo 10, dello Statuto recita:

“I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma”.

Il diritto allo studio è disciplinato poi dall'articolo 46 del CCNL Funzioni Locali che così dispone:

“Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno”... “I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in maniera telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, postuniversitari, 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”...”.

Il Settore Risorse Umane provvede ogni anno a pubblicare la circolare esplicativa fissando anche l'apertura dei termini per la presentazione delle domande.

La domanda va trasmessa al Settore entro i termini previsti dalla suddetta circolare, allegando la certificazione che comprovi l'avvenuta iscrizione, ovvero l'autocertificazione sostitutiva di atto di notorietà, resa con le formalità previste dall'art. 46 del D.P.R. 445/2000, che deve recare tutte le informazioni contenute nel certificato di iscrizione che sostituisce.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno, viene stilata una graduatoria seguendo l'ordine di priorità di cui al comma 6 dell'articolo 46 del CCNL Funzioni Locali.

Con l'adozione del provvedimento dirigenziale il dipendente interessato è autorizzato a fruire dei permessi per il diritto allo studio per l'intero anno solare.

Il dipendente dovrà, poi, durante l'anno, autocertificare l'avvenuta partecipazione alle lezioni nonché gli esami sostenuti, anche se negativi: in mancanza delle già menzionate certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali, senza retribuzione.

Si rammenta che, per sostenere gli esami relativi al corso di studi (quindi solo per il giorno dell'esame) il dipendente può utilizzare gli 8 giorni di permesso a disposizione per anno solare (vedi avanti, permessi per esami...).

L'amministrazione ogni anno effettua controlli a campione diretti a verificare la veridicità delle dichiarazioni presentate.

Si rappresenta, inoltre, che i permessi per diritto allo studio:

- 1) sono retribuiti, non riducono le ferie e non comportano alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità;
- 2) possono comprendere anche il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi e per l'eventuale rientro in ufficio (PARERE ARAN RAL 964);
- 3) non possono essere utilizzati per la preparazione agli esami e/o tesi di laurea o per adempiere ai diversi impegni che il corso comporta, ad es. colloquio con docenti, pratiche di segreteria, ricerche (PARERE ARAN RAL 951);
- 4) devono essere utilizzati per la partecipazione a lezioni che si svolgono in coincidenza temporale con l'orario di lavoro.

Sul punto e con riferimento ai corsi svolti in modalità on-line si evidenzia che l'ARAN con PARERE M166 chiarisce che "i permessi in oggetto possono essere concessi se le lezioni on line possono essere seguite solo ed esclusivamente in orario coincidente con l'orario di lavoro, previa dichiarazione dell'Istituto o Università "che, con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa Università, attesti che quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica". Il riconoscimento del diritto avverrà esclusivamente per le ore coincidenti con quelle delle ordinarie prestazioni lavorative.

*QUESITO: I permessi di studio possono essere fruiti anche durante il periodo di prova?*

Parere ARAN CFL 154: In merito al quesito in oggetto è opinione della scrivente Agenzia che la disciplina prevista dall'art. 45 del CCNL del 21 maggio 2018, in materia di diritto allo studio, trovi applicazione anche nei confronti del personale che non abbia ancora superato il periodo di prova.

La richiamata norma, infatti non limita il riconoscimento del beneficio delle 150 ore di permesso ivi previsto solo a favore dei dipendenti del Comparto che abbiano perfezionato il periodo di prova.

Al riguardo, si ricorda che, secondo un principio di carattere generale, il dipendente in prova ha gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, salvo eventuali espresse deroghe stabilite dalla disciplina contrattuale che, nel caso specifico, non sono contemplate.

Per quanto concerne l'incidenza delle assenze imputabili a fruizione dei predetti permessi per diritto allo studio sull'istituto giuridico del periodo di prova si ricorda che, come espressamente precisato dall'art. 20, commi 4 e 5 del CCNL del 21 maggio 2018, "ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato" e il medesimo periodo di prova deve considerarsi sospeso "in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL".

*QUESITO: le 150 ore di permesso retribuito per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, possono essere richieste dal dipendente in relazione alla partecipazione ad un tirocinio per la pratica forense finalizzato alla preparazione dell'esame di stato per l'abilitazione professionale forense, il cui superamento consente l'esercizio della professione?*

### ARAN parere RAL 1961:

In materia, si ritiene opportuno precisare quanto segue:

a) l'art. 15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio *"...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, parificate 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..."*;

b) pertanto, come emerge chiaramente dalla formulazione del testo contrattuale, il presupposto indispensabile per l'eventuale fruizione dei permessi di cui si tratta è rappresentato dalla frequenza di corsi finalizzati al rilascio di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. In tale ambito non sembra potersi inquadrare la frequenza di una scuola forense finalizzata al conseguimento dell'abilitazione alla professione di avvocato, proprio per la mancanza dei presupposti richiesti dalla clausola contrattuale.

## CONGEDI FORMATIVI

### **Fonti normative e contrattuali:**

- Art. 5 legge 8 marzo 2000, n. 53
- Art 47 CCNL Funzioni locali

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione di attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'amministrazione.

Pertanto, a differenza dei permessi studio, i congedi formativi hanno diversa natura in quanto non si limitano a brevi permessi per la frequenza a corsi o per l'espletamento delle prove di esame ma vanno incontro ad esigenze più complesse ed articolate del lavoratore

Le condizioni per fruire di tale congedo sono dettate dall'art. 47 del CCNL Funzioni Locali.

Innanzitutto, è concesso "salvo comprovate esigenze di servizio" ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso ente e nella misura percentuale annua complessiva del 20 % del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione del congedo, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative, una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di undici mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.



# MATERNITÀ E PATERNITÀ

## PERMESSI PRENATALI

### Fonti normative ed interpretative:

- Art. 14 d.lgs. 151/2001;
- Parere ARAN CFL57.

L'ordinamento giuridico italiano tutela la salute della mamma e del nascituro già nel momento della gravidanza predisponendo permessi per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche, ecografie, nel caso in cui questi controlli debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Il "Testo Unico sulla Maternità, d. lgs. n. 151/2001 all'art. 14 così dispone:

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per poter usufruire di tali permessi la dipendente dovrà presentare preliminarmente un'istanza (vedi modulistica) allegando il certificato medico che attesta lo stato di gravidanza.

A seguito dell'istruttoria, la dipendente verrà autorizzata, con dispositivo dirigenziale, ad usufruire del permesso richiesto.

Successivamente, la dipendente presenterà l'attestazione della struttura che giustifichi l'assenza e riporti la data e l'ora di effettuazione della visita.

I permessi prenatali possono essere effettuati in strutture pubbliche e private e coprono il tempo che impiega la lavoratrice per recarsi nel luogo in cui deve fare la visita e il tempo che impiega per tornare sul posto di lavoro; in pratica, una volta terminata la visita, la lavoratrice deve fare rientro presso la sede di lavoro, ma se l'orario dei permessi prenatali coincide con l'intera giornata di lavoro, il suddetto permesso si configura come assenza retribuita per l'intera giornata di lavoro.

*QUESITO: possono, le assenze per controlli prenatali, essere equiparate alla malattia?*

I permessi prenatali non rientrano nelle assenze per malattia e non sono inclusi nel periodo di comporto, cioè nel periodo durante il quale, in caso di assenza del lavoratore per malattia, infortunio, gravidanza, il datore di lavoro non può esercitare il diritto di recedere dal contratto.

Conseguentemente, la lavoratrice assente per controlli prenatali non può essere sottoposta a visita fiscale.

I permessi prenatali garantiscono la retribuzione per intero, non riducono né la tredicesima né le ferie. Tutti i periodi sono coperti ai fini previdenziali, dei trattamenti di fine rapporto e di fine servizio.

*QUESITO: possono, le assenze per controlli prenatali, essere considerate assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici ossia nelle 18 ore annuali previste dall'art. 35 del CCNL Funzioni Locali?*

Con l'orientamento applicativo CFL57 del dicembre 2019, l'ARAN chiarisce che i permessi retribuiti per accertamenti prenatali, previsti dall'art. 14 del D.Lgs.n.151/2001, rappresentano una autonoma e specifica forma di tutela che il legislatore ha inteso apprestare per le lavoratrici madri.

Pertanto, essi, proprio perché regolati direttamente dalla legge per la loro peculiare finalità, non possono in alcun modo essere ricondotti all'interno delle previsioni dell'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, che, concernono la diversa fattispecie dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Si tratta, quindi, come già evidenziato nella vigenza della precedente disciplina dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995, sempre di permessi ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli di fonte negoziale.

Tra l'altro, l'art.33, comma 4, del medesimo CCNL del 21.5.2018, riconosce il diritto del dipendente alla fruizione, ove ne ricorrano le condizioni, di tutte le altre tipologie di permesso retribuito previste da norme di legge. Si tratta di una previsione di portata generale, anche se nella clausola contrattuale, l'attenzione, a titolo certamente esemplificativo e non esaustivo, è posta espressamente solo su alcune particolari tipologie legali di permesso (permessi per donatori di midollo; permessi e congedi dell'art.4, comma 1, della legge n.53/2000).

## CONGEDO DI MATERNITÀ

### **Fonti normative, contrattuali ed interpretative:**

- Art. 16 d.lgs. 151/2001;
- art. 45 CCNL Funzioni Locali.
- Parere ARAN

Il congedo di maternità è l'astensione obbligatoria dal lavoro allo scopo di tutelare la lavoratrice madre ed il nascituro, per la durata complessiva di 5 mesi.

Ai sensi dell'art. 16 del d. lgs. 151/2001, è vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- quando il parto avvenga oltre la data, per il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

La dipendente è tenuta a presentare, con congruo anticipo, al Settore Risorse Umane, l'istanza con allegato il certificato rilasciato dal medico specialista indicante la data presunta del parto.

A seguito dell'istruttoria con provvedimento dirigenziale la dipendente è collocata in astensione obbligatoria.

Si precisa che, in caso di parto successivo rispetto alla data presunta, i giorni tra la data presunta e la data effettiva, sono considerati giorni di congedo per maternità e si aggiungono.

Qualora, invece, il parto avvenga in data precedente alla data presunta, i giorni dopo il parto sono da considerarsi, comunque, giorni di congedo di maternità.

Tale periodo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie e viene valutato, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa;

Inoltre, per tutto il periodo di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

La dipendente, entro 30 giorni dall'evento nascita, dovrà presentare un'autocertificazione sostitutiva del certificato di nascita, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 riportante il luogo e la data di nascita nonché il nome del/della bambino/a, così come previsto dall'articolo 21, comma 2, del d.lgs. 151/2001.

*QUESITO: è possibile interrompere il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) con il permesso per matrimonio?*

PARERE ARAN RAL 925: Il congedo di maternità disciplinato dagli artt.16 e ss. del D.Lgs.n.151/2001 e successive modifiche (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt.32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2 dello stesso art. 20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art.22, comma 6, del D.Lgs.n.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti...ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo...".

*QUESITO: che succede in caso di ricovero del neonato?*

*ART. 16-bis del d.lgs. 151/2001*: In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica/privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, previa presentazione di attestazione medica che dichiari la compatibilità tra salute della madre/ripresa dell'attività lavorativa.

## INTERDIZIONE DAL LAVORO PER STATO DI GRAVIDANZA

### Fonti normative:

- Art. 17 d.lgs. 151/2001;

Il congedo di maternità può essere anticipato, ovvero può iniziare prima dei termini della maternità obbligatoria su esposta, per

1. gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;
2. condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;
3. attività faticosa o insalubre ovvero che espone la lavoratrice a rischi per la salute e la sicurezza e non può essere spostata ad altre mansioni.

In particolare, è l'ASL a disporre l'astensione in caso di gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose. Nelle restanti ipotesi organo competente è l'Ispettorato territoriale del lavoro; nello specifico quando sono presenti condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli ovvero la lavoratrice svolge un'attività pericolosa, faticosa o insalubre.

Per cui, la richiesta di astensione dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o per preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17 c.2 l. a) D.lgs. 151/2001) deve essere inoltrata dalla lavoratrice al Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL) che ne dispone l'adozione e trasmette l'atto al datore di lavoro.

Il certificato del medico privato che attesta la gravidanza a rischio va quindi consegnato alla ASL di competenza, e dovrà essere confermato dal medico pubblico.

L'Ufficio gestione giuridica, con dispositivo dirigenziale, prenderà atto del su indicato provvedimento e collocherà la dipendente in interdizione per il periodo indicato:

1. tale periodo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alle ferie (art. 22, comma 3);
2. tale periodo viene valutato, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa (art. 22, comma 5);
3. sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione (art. 1, comma 2).

Inoltre, per tutto il periodo di interdizione spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

## FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

### Fonti normative e interpretative:

- Art. 20 d.lgs. 151/2001;
- Messaggio INPS n. 13279 del 25 maggio 2007;

La flessibilità, prevista dall'art. 20 del d. lgs. 151/2001, è la possibilità riconosciuta alla lavoratrice di proseguire l'attività lavorativa durante l'8° mese di gestazione e di prolungare il periodo di congedo di maternità dopo il parto per quattro mesi.

Per avvalersi della flessibilità la dipendente deve presentare l'istanza (vedi modulistica), chiedendo di voler usufruire di tale forma di congedo di maternità, allegando il certificato, rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attestante che la flessibilità richiesta non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro.

Il Settore Risorse Umane trasmetterà l'istanza con allegata la documentazione al medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro affinché, previa visita medica, dichiarare se tale opzione arrechi o meno pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro.

La dipendente, entro 30 giorni dall'evento nascita, dovrà presentare un'autocertificazione sostitutiva del certificato di nascita, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 riportante il luogo e la data di nascita nonché il nome del/della bambino/a, così come previsto dall'articolo 21, comma 2, del d.lgs. 151/2001.

*Quesito: entro quale termine la dipendente può chiedere la flessibilità del congedo di maternità?*

Il Messaggio INPS n. 13279 del 25 maggio 2007 chiarisce che l'art. 21 del d. lgs. 151/2001 prevede che la lavoratrice in stato di gravidanza, prima dell'inizio del periodo ordinario di congedo (2+3), cioè entro la fine del 7° mese, deve consegnare al datore di lavoro il certificato medico attestante la data presunta del parto ed avrà diritto di astenersi dall'attività lavorativa l'8° ed il nono mese (2 mesi prima del parto) e nei tre mesi successivi all'evento nascita.

Di conseguenza, anche qualora la dipendente volesse chiedere la flessibilità (1+4), dovrà presentare istanza tempestivamente (cioè sempre entro la fine del 7° mese) allegando, ai fini del differimento dell'astensione, la certificazione sanitaria che attesti che la prosecuzione dell'attività nell'8° mese è compatibile con l'avanzato stato di gravidanza.

Anche l'attestazione del medico aziendale dovrà avere una data non successiva alla fine del 7° mese di gravidanza ed attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'8° mese e per tutto l'8° mese.

All'opposto, le domande di flessibilità con certificazioni sanitarie aventi data che va oltre la fine del 7° mese, dovranno essere integralmente respinte.

## MATERNITÀ POSTPARTO

### Fonti normative e interpretative:

- Art. 16, comma 1.1, d.lgs. 151/2001;
- Circolare INPS 148 del 12 dicembre 2019.

L'art. 1, comma 485, della legge 145/2018 (legge bilancio 2019) ha aggiunto all'art. 16 del d.lgs. 151/2001 il comma 1.1 che riconosce alle lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 del citato articolo 16, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso (0+5).

La dipendente presenta l'istanza chiedendo di fruire del congedo di maternità post partum.

A tal fine è necessario, come il congedo di maternità flessibile, che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale (SSN) o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro ed è necessaria anche l'autorizzazione del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, previa visita medica.

*Quesito: entro quale termine la lavoratrice deve presentare l'istanza?*

L'INPS con circolare n. 148 del 12 dicembre 2019 ha precisato che la documentazione sanitaria deve essere trasmessa dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza o entro l'ottavo se la lavoratrice aveva

scelto la flessibilità di cui all'articolo 20 del D.lgs. n. 151/2001 (continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese) per decidere poi, nel corso dell'ottavo mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa e avvalersi della maternità dopo il parto.

- La circolare INPS n. 148 del 12 dicembre 2019 fornisce anche indicazioni su casi particolari...
- 1. in caso di parto fortemente prematuro (prima dell'inizio dell'8° mese): trova applicazione il comma 1, lett. d) dell'art. 16 e, pertanto, la richiesta post-partum si intende come non effettuata;
- 2. se la lavoratrice era in interdizione dal lavoro: è compatibile con la richiesta del congedo post partum purché i motivi alla base della già menzionata interdizione cessino prima dell'inizio del congedo di maternità ante partum (2+3).
- 3. in caso di ricovero del minore: in tale ipotesi non è possibile sospendere o rinviare il congedo post partum in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità.
- 4. congedo di paternità in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre: in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.

## CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

### Fonti normative e contrattuali:

- art. 27-BIS D.LGS. 151/2001;
- art. 45 CCNL Funzioni locali

È un nuovo istituto introdotto dal d. l. 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, che recepisce la direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019.

L'articolo 2, comma 1, lettera c) del Decreto numero 105, introduce al capo IV del Testo Unico l'articolo 27-bis dal titolo "Congedo di paternità obbligatorio" ossia il diritto del padre lavoratore dipendente di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai "due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi".

Tale congedo è peraltro:

1. fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed altresì compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità "alternativo" di cui all'articolo 28 del Testo Unico;
2. spettante in misura non superiore a venti giorni lavorativi, in caso di parto plurimo;
3. è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Per poter esercitare il proprio diritto ad assentarsi dal lavoro, il padre "comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo" con un anticipo non inferiore a cinque giorni e, ove possibile "in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto".

## CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO

### Fonti normative e contrattuali:

- Art. 28 d.lgs. 151/2001;
- art. 45 CCNL Funzioni Locali

L'art. 28 del D.lgs. 151/2001, riconosce il congedo di paternità "ALTERNATIVO", ossia il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice, ma solo nei seguenti casi:

- a) morte o grave infermità della madre;
- b) abbandono del bambino da parte della madre;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il lavoratore che intenda usufruire del congedo deve darne comunicazione all'Amministrazione allegando la necessaria documentazione dalla quale risulti la sussistenza di una delle condizioni di cui sopra.

A seguito dell'istruttoria con dispositivo dirigenziale il dipendente è collocato in congedo di paternità.

Come il congedo di maternità, anche quello di paternità è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto sia per quanto riguarda l'anzianità di servizio, che la tredicesima mensilità.

## CONGEDO PARENTALE

### Fonti normative, contrattuali e interpretative:

- D.L.gs 151/2001, art. 32
- Messaggio INPS del 4 agosto 2022 numero 3066
- Art 45 CCNL CCNL Funzioni locali

Il congedo parentale non va confuso con il congedo di maternità/paternità; infatti, esso si traduce in periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale è infatti il diritto ad un periodo massimo di 10 mesi di astensione dal lavoro spettante sia alla madre sia al padre lavoratori, da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino. In particolare, l'art. 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, stabilisce che tale diritto compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Dunque:

- Se la richiesta è della madre:

ne ha diritto per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, trascorso il periodo di astensione obbligatoria (“maternità”);

se è l'unico genitore il congedo si estende fino a dieci mesi.

- Se la richiesta è del padre:

ne ha diritto dal momento della nascita del figlio per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

il limite si estende però fino a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo (continuativo o frazionato) non inferiore a 3 mesi.

In questo secondo caso, quindi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Pur restando immutati i limiti individuali e di entrambi i genitori, Il decreto legislativo n. 105/2022 (in vigore dal 13 agosto 2022) apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del d.lgs. 151/2001 che prevede:

“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione”.

A partire dal 13 agosto 2022 quindi spettano:

- 1) alla madre tre mesi (non trasferibili all'altro genitore) fino al dodicesimo anno di vita del bambino (e non più fino al sesto anno);
- 2) al padre tre mesi (non trasferibili all'altro genitore) fino al dodicesimo anno di vita del bambino (e non più fino al sesto anno);
- 3) tre mesi aggiuntivi per entrambi i genitori, in alternativa tra loro, nel limite massimo complessivo di nove mesi (in luogo di sei).

Sul punto, la contrattazione collettiva all'art. 45 comma 3 così dispone: “Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero.”

- *Periodi di congedo oltre i nove mesi*

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23 del d. lgs. 151/2001.

#### Congedo parentale ad ore

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione.

Sul punto così dispone l'art. 45 comma 8 del CCN Funzioni locali:



...i lavoratori possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

*Precisazioni:*

- Il congedo parentale può essere fruito dal padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- Il congedo parentale può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente;
- È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altre tipologie di permessi o riposi di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'art. 45, del CCNL Funzioni locali, comma 6, dispone che ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.

IL comma 7 del medesimo articolo prevede: In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Nella richiesta, il dipendente dovrà dichiarare ai sensi del DPR 445/2000, gli eventuali giorni già fruiti e la situazione relativa all'altro genitore (se ha diritto al congedo, gli eventuali giorni fruiti...).

*Quesito: Se tra due periodi di congedo parentale non c'è almeno un giorno di lavoro effettivo, si devono computare come congedo parentale anche i sabati, le domeniche e i giorni festivi cadenti tra loro?*

Sul punto:

*l'ARAN (parere RAL\_1697)* dispone: nell'ipotesi di fruizione frazionata dello stesso, debba ritenersi prevalente la specifica disciplina contenuta nell'art. 17, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale: "I periodi di assenza di cui ai precedenti artt. 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel corso della fruizione frazionata, ove i periodi di assenza non siano intervallati da ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice". In sostanza, in base a tale clausola contrattuale, se tra due periodi di congedo parentale non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati come congedo parentale anche i sabati e le domeniche collocate tra gli stessi. E, in relazione alla suddetta regolamentazione, le ferie non possono essere considerate rientro al lavoro.

Dello stesso avviso anche *l'INPS, che con Messaggio numero 28379 del 25 ottobre 2006* si pronuncia sulla questione, prevedendo due diverse ipotesi:

*1ª ipotesi*

prima settimana: Dal lunedì al venerdì = congedo parentale

seconda settimana: Dal lunedì al venerdì = ferie o malattia

terza settimana: lunedì = ripresa dell'attività lavorativa

*In questo caso, le giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiate come congedo parentale.*

## 2ª ipotesi

prima settimana: Dal lunedì al venerdì = congedo parentale

seconda settimana: Dal lunedì al venerdì = ferie o malattia

terza settimana: Dal lunedì al venerdì = congedo parentale

*In questo caso, le giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale.*

*QUESITO: La fruizione di un periodo di congedo parentale può essere interrotta, a richiesta della lavoratrice, in caso di sua malattia?*

PARERE ARAN ral873: Riteniamo ammissibile che, sulla base dell'art.22 del D.Lgs.n.151/2001, la lavoratrice possa interrompere la fruizione in atto del congedo parentale in caso di malattia. In tal senso si è espressamente pronunciato anche il Dipartimento per gli Affari Sociali.

A tal fine la lavoratrice chiederà la trasformazione del titolo dell'assenza, da congedo parentale in assenza per malattia, presentando la necessaria documentazione. In materia troverà applicazione la generale disciplina delle assenze per malattia di cui all'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

Riteniamo, inoltre, che l'intervenuta interruzione della fruizione del congedo parentale, traducendosi di fatto in una forma di frazionamento dello stesso, comporti che, ai fini dell'ulteriore godimento, sia necessaria una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti.

## RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

### Fonti normative e interpretative:

- art 39 d. lgs. 151/2001.

La dipendente ha diritto durante il primo anno di vita del bambino a due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

Modalità di fruizione e documentazione da produrre

La dipendente deve presentare istanza al Settore Risorse Umane, contenente l'autocertificazione, resa ai sensi del DPR 445/2000, di nascita del figlio/a.

A seguito dell'istruttoria con provvedimento dirigenziale la dipendente è autorizzata ad usufruire dei riposi giornalieri.

Considerata la divisione delle sue 36 ore contrattuali su 5 giorni settimanali, usufruirà di un ridimensionamento del suo orario lavorativo passando da due rientri di 9 ore a due rientri da 7 ore e da tre giornate lavorative di 6 ore a tre da 4 ore.

I periodi di riposo sono considerati, a tutti gli effetti, ore lavorative e pertanto la lavoratrice madre ha diritto all'intera retribuzione.

Tali periodi di riposo, inoltre, sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, non incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità

**PRECISAZIONI:**

- *la madre può utilizzare i riposi durante il congedo parentale del padre?*  
Sì, a differenza del padre che non può usufruire dei riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre.

## RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

**Fonti normative e interpretative:**

- D.lgs. 26.3.2001 n. 151, art 40;
- Circolare INPS 140/2019 nel caso di madre non lavoratrice dipendente;

I permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (art.10 Legge 1204/71), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre.

I riposi giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

Il dipendente è tenuto presentare istanza al Settore Risorse Umane (vedi modello in Modulistica) con i seguenti documenti allegati:

Nel caso di affidamento esclusivo al padre:

- copia del provvedimento formale da cui risulta l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Nel caso di riposi giornalieri goduto in alternativa alla madre lavoratrice dipendente:

- la dichiarazione della madre attestante la rinuncia del riposo giornaliero, controfirmata dal datore di lavoro.

Nel caso di madre non lavoratrice dipendente:

- la dichiarazione della madre attestante la sua situazione lavorativa.

Nel caso di morte o grave infermità della madre:

- la dichiarazione attestante la morte della madre o la certificazione sanitaria comprovante il suo stato di grave infermità.

A seguito dell'istruttoria con dispositivo dirigenziale il dipendente è autorizzato ad usufruire dei riposi giornalieri (n. 2 ore giornaliere) da concordare con il proprio dirigente tenuto conto delle esigenze organizzative.

I periodi di riposo sono considerati, a tutti gli effetti, ore lavorative e pertanto il lavoratore padre ha diritto all'intera retribuzione.

Tali periodi di riposo, inoltre, sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, non incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità

**PRECISAZIONI:**

- Il padre non può usufruire di tali riposi quando la madre sia assente dal lavoro per congedo di maternità o parentale.
- Nell'ipotesi di riposi giornalieri fruiti dal padre in quanto la madre non è lavoratrice autonoma (es. libera professionista) l'INPS con Circolare (n. 140/2019) ha recepito un orientamento della Corte di Cassazione precisando che il padre lavoratore dipendente può fruire dei riposi di cui all'art. 40 del d.lgs. 151/2001 dalla nascita, a prescindere dalla fruizione dell'indennità di maternità.
- Il dipendente non può fruire dei riposi suddetti se la madre fruisce del congedo parentale.
- Si evidenzia che, con riferimento al diritto del padre ai suddetti riposi nel caso in cui la madre è casalinga o disoccupata, la questione dopo un periodo favorevole è di nuovo controversa. Attualmente, visti i contrasti giurisprudenziali e le prassi amministrative divergenti, la questione è stata rimessa all'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato.

## CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

**Fonti normative e contrattuali:**

- D.lgs. 26.3.2001 n. 151, art 47;
- art. 45, comma 4, CCNL Funzioni locali.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni per un periodo massimo di 30 giorni l'anno.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi

- per ogni anno di vita del bambino e fino al terzo anno di età sono riconosciuti 30 giorni con retribuzione al 100%, anzianità di servizio e contribuzione figurativa;
- dai 3 anni agli 8 anni di età del figlio nel limite di sono riconosciuti 5 giorni lavorativi all'anno, senza retribuzione, con la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità ed il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

**Modalità di fruizione**

- Il congedo per malattia figlio spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
- Ai congedi per malattia figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
- La malattia che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe su richiesta del genitore il decorso delle ferie in godimento.

**Documentazione da presentare:**

- certificazione medica rilasciata dal pediatra;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà una dichiarazione personale attestante che l'altro genitore non è in astensione per gli stessi giorni e per uguale motivo.

# PERMESSI E CONGEDI

## PERMESSI ART. 40 CCNL FUNZIONI LOCALI

### Fonte contrattuale:

- art. 40 CCNL Funzioni locali

### 1. PERMESSI PER CONCORSI ED ESAMI

I permessi per concorsi ed esami sono previsti dall'art. 40 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e consentono al dipendente la partecipazione concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove entro il limite massimo di otto giorni in un anno.

Sono esclusi i giorni di viaggio e i giorni per preparare l'esame, inoltre non possono in alcun modo essere fruiti frazionatamente ad ore.

I suddetti permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

È cura del dipendente presentare una autocertificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR n. 445/2000.

### 2. PERMESSI PER LUTTO

Il permesso per lutto è disciplinato dall'art. 40 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 per cui al dipendente sono concessi dei permessi retribuiti per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado (padre, figlio, nonno/a, nipoti ex figlio, fratelli e sorelle) e gli affini entro il primo grado (suocero/a, generi e nuore) o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.

Si tratta di 3 (tre) giorni di permesso per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.

I permessi sono calcolati in giorni, pertanto, non sono in alcun modo frazionabili in ore lavorative cumulabili.

Al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

I permessi per lutto non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dipendente deve presentare una autocertificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR n. 445/2000.

### 3. PERMESSO PER MATRIMONIO

Il dipendente ha 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. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.

Il permesso matrimoniale non riduce le ferie e viene valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il permesso matrimoniale al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di

funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Requisito fondamentale per averne diritto è la celebrazione del matrimonio civile o concordatario.

L'ARAN, infatti, come vedremo più avanti, afferma che il permesso non spetta quando sia celebrato solo il matrimonio religioso senza trascrizione.

La richiesta di congedo matrimoniale va fatta con un congruo anticipo (solitamente almeno 6 giorni prima dal suo inizio) trasmettendo il modello predisposto dal Settore dove è indicata la data del matrimonio ed il periodo di congedo richiesto.

I giorni del congedo matrimoniale devono essere fruiti in un unico periodo consecutivo in cui dovranno essere conteggiati anche i fine settimana e i giorni non lavorativi.

Al rientro, inoltre, il lavoratore è tenuto a presentare l'autocertificazione, resa ai sensi del DPR 445/2000, con la data ed il luogo in cui si è svolto il rito.

Nel documento n. 5257-2020 l'ARAN specifica che:

- in caso di sdoppiamento temporale tra matrimonio religioso e civile, il beneficio spetterà in ogni caso per una sola volta;
- il termine dei 45 giorni previsto dal contratto dei dipendenti pubblici dovrà essere conteggiato dal giorno del rito prescelto;
- il diritto al congedo matrimoniale spetta anche al lavoratore o alla lavoratrice in caso di divorzio, quando venuti meno gli effetti civili del precedente matrimonio, il dipendente contraiga un nuovo matrimonio;
- in caso di matrimonio solo con rito religioso senza trascrizione nei registri dello stato civile non si ha diritto al congedo.

## PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

### Fonte contrattuale:

- art. 41 CCNL Funzioni locali

Il primo comma dell'art 41 del CCNL – Funzioni Locali dispone che “al dipendente possono essere concesse nell'anno, a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso per particolari motivi personali o familiari”, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Si tratta di un permesso retribuito, ovvero senza alcuna decurtazione stipendiale (spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e l'indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, lett. e) ed f) del CCNL e senza alcuna incidenza sulle ferie e sull'anzianità di servizio.

Il suddetto permesso può essere fruito:

**ad ore**, (ma non per frazioni inferiori ad una sola ora), anche cumulativamente nell'arco della stessa giornata (si può usufruire dunque di più permessi per motivi personali e familiari nello stesso giorno)

L'Aran, con nota prot. n. 12389 dell'11 giugno 2018 ha precisato che il dipendente non potrà fruirne, ad esempio, per 20 o 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si

ritiene possibile l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ore (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti, ecc.)".

**per l'intera giornata lavorativa;** In tale ipotesi, come precisato dal 2° comma, lett. e), dell'art. 41 del CCNL, *"l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore"*, conseguentemente se trattasi di una giornata con orario lavorativo superiore (ad esempio nove ore) o inferiore (ad esempio cinque ore) saranno computate sempre sei ore di permesso. Per il personale in regime di part time (verticale, orizzontale e misto). l'incidenza oraria sarà riproporzionata.

Se trattasi di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento sarà fatto tenendo conto dei giorni di presenza settimanali del dipendente interessato e di quelli previsti per il tempo pieno (ad esempio 4 giorni di presenza su 5 lavorativi consentiranno di fruire di 14 ore e 24 minuti, che sarebbero l'equivalente dei 4/5 di 18). Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale il riproporzionamento sarà fatto tenendo conto della percentuale di part-time (ad esempio se trattasi part-time al 52,80%, si dovrà calcolare il 52,80 di 18 ore e, quindi, spetteranno 9 ore e 50 minuti).

**non può essere fruito nella stessa giornata congiuntamente ad altri permessi fruibili ad ore** nonché ai riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'articolo 33 della L. 104/1992, i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 ed i permessi di cui all'articolo 42 del CCNL (permessi brevi).

In tema di fruibilità si rileva, inoltre, una correlazione fra l'articolo 41 e l'articolo 44 del CCNL, in quanto, secondo il comma 15 dell'articolo 44 è possibile accordare permessi ex art. 41 anche per assenze riconducibili alle esigenze di salute tutelate dall'art. 44.

## PERMESSI BREVI

### Fonti contrattuali ed interpretative:

- art. 42 CCNL Funzioni Locali

Il dipendente a domanda può assentarsi dal lavoro dietro assenso del Dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, perché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per la fruizione del permesso si fa richiesta in tempo utile e, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, al dirigente dell'ufficio di appartenenza.

La contrattazione collettiva non ha individuato nessuna esigenza o ragione giustificativa per la concessione, pertanto, la valutazione del dirigente ai fini dell'autorizzazione, si focalizza sulla compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative dell'ufficio.

Il recupero di tale permesso è stabilito entro i due mesi successivi, secondo le modalità individuate dal dirigente. In caso di mancato recupero, ci sarà la decurtazione proporzionale della retribuzione.

Non è consentito, nel caso in cui il dipendente abbia esaurito il contingente di 36 ore di permessi brevi, l'utilizzo del contingente dell'anno successivo. La fruizione del permesso è circoscritta all'anno in corso e le ore non usufruite non possono essere rinviate all'anno successivo.

*QUESITO: un dipendente che abbia già esaurito negli ultimi mesi dell'anno il contingente di 36 ore di permessi brevi, può fruire in anticipo del monte ore dei medesimi permessi relativi all'anno successivo?*

ARAN parere RAL1963: Relativamente alla particolare problematica esposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che la soluzione ipotizzata non sia praticabile in quanto la stessa non trova alcun supporto giustificativo nella vigente disciplina contrattuale.

Infatti, l'art.20 del CCNL del 6.7.1995, attualmente vigente, prevede: "...purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue".

Proprio, tale ultima indicazione espressa non consente la fruizione anticipata, nel medesimo anno, anche di permessi orari rientranti nel monte ore disponibili solo per l'anno successivo.

Uguualmente, per le stesse ragioni, non è possibile neanche la trasposizione e la fruizione nell'anno successivo di permessi orari, nell'ambito delle 36 ore consentite, non utilizzati dal dipendente nell'anno di riferimento.

## PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### 1. PERMESSI LEGGE 104/92

#### **Fonti normative ed interpretative:**

- legge 5 febbraio 1992, n. 104
- Circolare INPS n. 127/2016
- decreto-legge 22 giugno 2022, in vigore dal 13 agosto 2022

La Legge n. 104/92 prevede permessi ed agevolazioni per i dipendenti portatori di handicap grave e per i familiari che assistono persone con handicap.

#### ***Per i dipendenti portatori di handicap grave (art. 3, comma 3, l. 104/92)***

Ai dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità, riconosciuta dall'apposita Commissione medico-legale costituita ai sensi dell'art. 4 della legge 104/92 presso l'ASL di competenza, sono concessi 3 giorni mensili di permesso retribuito, fruibili anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili o, in alternativa, 2 ore di permesso giornaliero retribuito.

Nel caso che l'handicap riconosciuto sia sottoposto a revisione l'art. 25, comma 6bis, del D.lgs. 90/2014 prevede che "nelle more dell'effettuazione delle visite di revisione e del relativo iter di verifica i minorati civili e le persone con handicap in possesso dei verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i requisiti acquisiti..."

Come meglio esplicitato nella Circolare INPS n. 127/2016 il lavoratore, quindi, potrà continuare ad usufruire dei permessi anche nelle more della definizione dell'iter sanitario di revisione. Sarà sufficiente presentare all'Ufficio un'attestazione fornita dall'ASL territoriale. Nel caso in cui la visita di revisione si concluda con un verbale di conferma dello stato di disabilità grave, il titolare dei permessi e il datore di lavoro riceveranno da parte del settore Risorse Umane una lettera di comunicazione tramite la quale saranno confermati gli effetti del provvedimento di autorizzazione, a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile.



Nel caso in cui la visita di revisione si concluda con un verbale di mancata conferma dello stato di disabilità grave, il lavoratore, il disabile e il datore di lavoro riceveranno una lettera tramite la quale sarà comunicata la cessazione degli effetti del provvedimento di autorizzazione, a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile, con decorrenza dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale.

I permessi spettanti sono quantificati in due ore di permesso giornaliero o, in alternativa, tre giorni di permesso mensile (anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili)

Il dipendente disabile per poter usufruire dei permessi deve presentare apposita istanza al Settore Risorse umane, allegando il verbale definitivo della Commissione medica attestante l'handicap grave (art. 3, comma 3, L.104/92).

Per quanto attiene alla modalità di fruizione dei permessi, deve essere programmata mensilmente al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

I permessi sono retribuiti e computati nell'anzianità di servizio e coperti dal punto di vista contributivo, non incidono sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Le ore o le giornate non utilizzate in un mese non possono cumularsi con quelle del mese successivo.

### **Permessi Per L'assistenza Ai Portatori Di Handicap grave**

L'art. 33, comma 3 dispone: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità che abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

#### Novità introdotte dal decreto-legge 22 giugno 2022, in vigore dal 13 agosto 2022:

1. fermo restando il limite complessivo dei tre giorni di permesso al mese, la richiesta potrà essere fatta anche da più soggetti tra quelli sopra elencati, che potranno quindi usufruirne per assistere la stessa persona.

NON È PIU' PREVISTA LA FIGURA DEL REFERENTE UNICO ed i permessi 104 diventano quindi alternati.

Il nuovo articolo 33 prevede infatti che, fermo restando "il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti" i quali possono fruirne "in alternativa tra loro".

Ovviamente ogni avente diritto dovrà presentare istanza al proprio ente ed essere autorizzato.

2. i permessi 104 si estendono anche a convivenza di fatto e unioni civili, che vengono equiparati al coniuge.
3. Il Decreto-legge 105 inserisce il comma 6-bis all'articolo 33 della Legge 104, in materia di accesso al lavoro agile o smart-working. L'utilizzo dei tre giorni di astensione dal lavoro comporterà inoltre il diritto da parte del beneficiario ad accedere in via prioritaria allo smart working, misura che riguarda sia i familiari che prestano assistenza che i soggetti con disabilità.

Per il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi mensili (3 giorni lavorativi o 18 ore al mese) il dipendente deve presentare documentata istanza al Settore Risorse umane, il quale provvederà a comunicare all'interessato l'autorizzazione a beneficiare dei permessi

La programmazione mensile dei giorni in cui il dipendente intende assentarsi è trasmessa all'inizio di ogni mese al dirigente e per conoscenza al Settore Risorse umane.

Tali permessi sono sempre retribuiti e coperti da contribuzione figurativa utile per la pensione e possono essere utilizzati dal lavoratore, a condizione che il familiare non sia ricoverato a tempo pieno.

*QUESITO: permessi legge 104 spettano per assistere più familiari?*

È possibile che lo stesso lavoratore assista più familiari con handicap grave: deve però trattarsi del coniuge, oppure di parenti o affini entro il primo grado. I familiari entro il secondo grado sono ammessi solo qualora i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto 65 anni di età, oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. (art. 33 l. 140/92)

*QUESITO: i permessi legge 104 spettano ai familiari non conviventi?*

Sì, la legge non prevede il requisito necessario della coabitazione.

È possibile anche fruire dei permessi per assistere un familiare disabile che abita lontano rispetto alla residenza del lavoratore; per distanze stradali superiori a 150 km è comunque necessario presentare idonea documentazione comprovante il viaggio, o un'attestazione di assistenza rilasciata dal medico curante del disabile.

*QUESITO: il limite delle 18 ore riguarda qualsiasi tipologia di permessi 104?*

*Parere Aran RAL\_1898:* si ritiene opportuno evidenziare, che il limite delle 18 ore mensili, si riferisce solo ed esclusivamente all'ipotesi della frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso retribuito riconosciuti dall'art.33, comma 3, della legge n. 104/1992. La richiamata disciplina contrattuale, con il limite delle 18 ore mensili, pertanto, non può estendersi anche ai permessi orari retribuiti di cui all'art. 33, comma, 2 della medesima Legge n.104/1992. Infatti, tali permessi orari sono riconosciuti senza limiti quantitativi massimi, nel senso che il lavoratore ha diritto a due ore di permesso retribuito per ogni giorno lavorativo del mese e per tutti i mesi dell'anno.

### **Permessi per il figlio disabile grave**

Per prestare assistenza ad un figlio minore con handicap in situazione di gravità i genitori possono fruire di permessi specifici.

Sintetizzando, i genitori, con:

- figli fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensili, ovvero dei permessi orari giornalieri, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- figli oltre i tre anni e fino ai dodici anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

I benefici sopra indicati sono tra loro alternativi (e non cumulativi).

Possono essere cumulati con il normale congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio fruito dall'altro genitore (art. 42 comma 4 del D. Lgs. 151/2001).

Il lavoratore deve presentare al settore Risorse Umane un'apposita istanza indicando il beneficio specifico che intende chiedere per l'assistenza del figlio minore.

In sostanza deve dichiarare, ai sensi del D.P.R. 445/2000: 1) che il minore è portatore di handicap in situazione di gravità ex art. 33 comma 3 L. 104/92; 2) che il minore non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati o in caso di ricovero, che necessita, su richiesta della struttura, dell'assistenza; 3) nel caso del

prolungamento del congedo parentale, che l'altro genitore non ne fruisce; nel caso delle due ore di permesso, che l'altro genitore non ne fruisce.

All'istanza dev'essere allegato il verbale definitivo dell'ASL che attesti lo stato di handicap grave del figlio minore. Il lavoratore dovrà, altresì, impegnarsi, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle notizie e delle situazioni oggetto di dichiarazione sostituiva, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000.

Il prolungamento del congedo parentale è retribuito nella misura del 30% per tutto il periodo e i periodi sono computati nell'anzianità di servizio mentre non maturano le ferie e la tredicesima mensilità.

I permessi orari e giornalieri di cui all'art. 33 commi 2 e 3, sono retribuiti e coperti da contribuzione previdenziale.

## 2. PERMESSO PER DONAZIONE DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO

### Fonti normative e contrattuali:

- Art. 33 comma 4 CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018
- legge n. 584 del 13/07/1967

### Definizione:

Il comma 4 dell'articolo 33 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 dispone che il dipendente ha, altresì diritto, ... 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 )<sup>1</sup> e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Si precisa che l'articolo 13 della Legge n. 107 del 04/05/1990 che abrogava la legge n 584 è stato a sua volta abrogato dalla legge n. 21 del 21/10/2005 ma poiché la legge n. 584 del 13/07/1967 è stata salvata dal Decreto Legislativo n. 179 del 1° dicembre del 2009 è tutt'ora vigente.

L'articolo 1 della legge n. 584 del 13/07/1967 stabilisce che "i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa" (in caso di inidoneità alla donazione, l'articolo 8 della legge 21 ottobre 2005 afferma che la retribuzione è garantita limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità).

Il riposo dura 24 ore. Esse decorrono dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per il prelievo oppure dal momento del prelievo stesso come risulta dal certificato medico.

Al fine di ottenere il riconoscimento dei propri diritti, il lavoratore deve:

- cedere una quantità di sangue almeno pari a 250 grammi;
- effettuare la donazione presso un centro di raccolta autorizzato dal Ministero della Sanità;
- consegnare al datore di lavoro una dichiarazione che attesti la cessione gratuita, corredata dalla certificazione.

### 3. PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

#### **Fonti normative:**

- art. 4 comma 1 L. 53/2000

#### **Definizione:**

Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Come stabilito dal comma 2 art. 1 del D.M. 278/2000, per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Per usufruire di questa agevolazione non è sufficiente l'indicazione della patologia, ma è necessario documentare specificamente la grave infermità.

Il dipendente che fruisce dei permessi di cui sopra comunica 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.

Al rientro dal permesso, va presentata la certificazione medica in cui è attestato che il familiare è affetto da grave infermità e la dichiarazione sostitutiva di certificazione in merito al rapporto coniugale, di parentela o di convivenza con la persona assistita

### 4. CONGEDO CURE INVALIDI

#### **Fonti normative e contrattuali:**

- Art. 33 comma 4 CCNL FUNZIONI LOCALI 21 MAGGIO 2018
- art. 7 D. Lgs. N. 119/2011

#### **Definizione:**

L'art. 7 del D.lgs 119/2011, prevede che, ai lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo straordinario per cure per un periodo non superiore a 30 giorni

Per ottenere il congedo il dipendente dovrà produrre istanza al Settore Risorse Umane e per conoscenza al Dirigente del Settore/Servizio di appartenenza, allegando:

- attestazione del medico (di struttura pubblica o convenzionato con il SSN) dalla quale risulti la necessità delle cure e in cui sia anche indicato che le cure sono strettamente connesse all'infermità invalidante riconosciuta, ovvero deve esistere un nesso tra le cure e la patologia riportata sul verbale di invalidità (tale attestazione deve essere rilasciata dal medico) e specificato il tipo e la durata della cura/terapia;

- documentazione attestante l'avvenuto riconoscimento, da parte dell'ASL, della riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

La fruizione è da intendere come giornaliera quindi non è frazionabile ad ore.

Successivamente alla fruizione, il dipendente dovrà produrre idonea giustificazione delle cure effettuate rilasciata dall'istituto ove le ha svolte, indicando il tipo di terapia eseguita ed i giorni in cui sono state effettuate le cure.

Qualora il dipendente debba sottoporsi a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza potrà produrre anche attestazione cumulativa. Si ritiene che sia sufficiente un'attestazione, rilasciata dalla struttura, che indichi il tipo di terapia eseguita e i giorni in cui sono state effettuate le cure.

L'art. 7 - comma 3 del D.lgs. n. 119/2011 sancisce che il congedo per cure non rientra nel periodo di computo.

I giorni di assenza del congedo per cure sono retribuiti dal datore di lavoro con le regole delle assenze per malattia (art. 7 - comma 3 del D.lgs. n. 119/2011).

## ALTRI PERMESSI/CONGEDI

### 1. CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

#### **Fonti normative e contrattuali:**

- D.lgs. 80/2015, art. 24;
- art. 43 CCNL Funzioni Locali

#### **Definizione:**

A partire dal 25 giugno 2015, con il Decreto legislativo 80/2015, è stata introdotta una particolare tipologia di congedo riservato alle donne vittime della violenza di genere.

La norma riconosce alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, con un preavviso non inferiore a sette giorni e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

La dipendente può scegliere tra la fruizione del congedo su base giornaliera oppure oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Il trattamento economico è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art.45. è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. Durante la sospensione, le lavoratrici dipendenti hanno diritto a percepire un'indennità pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

#### **MAGGIORI TUTELE PREVISTE:**

- la dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, che a richiesta della lavoratrice è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria;
- i congedi in argomento possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.

## 2. PERMESSI PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI ELETTIVE

I dipendenti che siano componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento.

Nel caso in cui i consigli si svolgono in orario serale, i dipendenti hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 08.00 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori si protraggono oltre la mezzanotte, hanno diritto ad assentarsi per l'intera giornata successiva.

Hanno diritto, infine, ad ulteriori permessi non retribuiti fino ad un massimo di 24 ore mensili se necessarie per l'espletamento del mandato.

I dipendenti amministratori negli enti di cui all'art. 79, comma 2, hanno diritto, oltre ai permessi di cui sopra, ad assentarsi dal loro posto di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate fino a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti. Hanno altresì diritto a permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore se necessari per l'espletamento del mandato.

Procedura da seguire

Il dipendente è tenuto a fare apposita istanza tramite giustificativo nel sistema di rilevazione delle presenze e in seguito presentare al dirigente idonea documentazione attestante l'orario di inizio e fine delle attività suddette.

La documentazione presentata sarà, in seguito, inoltrata dal dirigente al settore risorse umane per i controlli di competenza.

## 3. PERMESSI PER I DIPENDENTI CHE SVOLGONO LE FUNZIONI DI GIUDICE POPOLARE

La funzione di giudice popolare è disciplinata dalla seguente normativa: art. 11 della legge n. 278 del 01/04/1951, come sostituito dal D.L. n. 31 del 14/02/1978, convertito nella legge n. 74 del 24/03/1978.

Da evidenziare come la contrattazione collettiva non ha in alcun modo disciplinato le assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare. A tal proposito si vedano alcuni orientamenti dell'Aran, tanto in riferimento al comparto delle Funzioni Locali quanto ad altri comparti (cfr., tra gli altri, il RAL 1273).

Il giudice popolare è il componente non togato nelle corti di assise dei processi penali; l'ufficio di giudice popolare è obbligatorio, salvo presentare specifica istanza di esonero al Presidente della competente Corte d' Appello, documentata o motivata da esigenze personali o da effettive difficoltà, nel rendere compatibile l'espletamento di tale incarico con i propri impegni lavorativi (ad esempio, dipendente di aziende erogatrici di servizi di pubblica utilità).

Tale incarico è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive.

E infatti il lavoratore (a sua scelta) ha diritto di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, pari alla durata dell'incarico, ovvero di disporre di permessi per il tempo necessario ai connessi adempimenti e di conservare il posto di lavoro, senza subire l'applicazione di eventuali provvedimenti lesivi (trasferimento, modifica mansioni, eccetera).

Una volta accettato l'incarico di giudice popolare, il dipendente può assentarsi per le sole ore effettive di udienza o camera di consiglio (e relativo tempo di viaggio), oppure chiedere di fruire di un congedo non retribuito fino alla conclusione del procedimento.

Questo è anche l'orientamento applicativo dell'Aran 1273 che, interpretando l'art. 11 della l. 287/1951, come sostituito dal d.l. n. 31/1978, convertito nella l. n. 74/1978, ricava il principio "secondo il quale l'incarico di giudice popolare deve essere a tutti gli effetti equiparato all'esercizio di funzioni pubbliche elettive, con la conseguente applicazione degli artt. 79 e 80 o 81 del d.lgs. n. 267/2000".

Il lavoratore ha l'obbligo di mostrare il decreto di nomina e le certificazioni dell'ufficio giudiziario da cui risulta la sua presenza alle udienze e il datore non può opporsi all'assenza.

A carico dello Stato, per ogni giorno di effettivo esercizio della funzione, è prevista un'indennità, se i giudici popolari sono lavoratori dipendenti senza diritto alla retribuzione nel periodo in cui esercitano le loro funzioni.

#### 4. PERMESSI PER FUNZIONI ELETTORALI

##### **Normativa di riferimento:**

- Decreto del Presidente della Repubblica 30.03.1957, n. 361, art. 119;
- Legge 21.03.1990, n. 53, art. 11;
- Legge 29.01.1992, n. 69, art. 1;
- Decreto Lg. 20.12.1993, n. 534, art. 3

I lavoratori chiamati ad assumere ruoli nei seggi elettorali sono assistiti dalla legge sia per quanto attiene a

- diritti collegati all'assenza dal lavoro
- recupero della giornata di riposo spettante per aver lavorato al seggio.

In sostanza i giorni lavorativi passati alle urne sono considerati giorni lavorati, come se il lavoratore avesse normalmente prestato la sua attività lavorativa.

Diversamente, i giorni festivi e quelli non lavorativi (in caso di settimana corta) sono recuperati con una giornata di riposo compensativo.

La disciplina che regola i permessi spettanti ai lavoratori chiamati a presenziare i seggi elettorali scaturisce dal combinato disposto di due norme:

art. 119, DPR n. 361/1957 come sostituito dall'articolo 11 della legge n. 53/1990, art. 1, legge n. 69/1992.

I permessi elettorali debbono essere concessi ai lavoratori pubblici (sia con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che determinato) chiamati ad assumere ruoli nei seggi elettorali qualora ricoprano le seguenti figure: presidente di seggio; segretario;

scrutatore; rappresentante di lista, di gruppo, di partiti;

componente dei Comitati promotori in caso di referendum.

I lavoratori dipendenti chiamati ad operare presso i seggi elettorali hanno diritto:

- ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo in cui sono tenuti a presenziare alle operazioni elettorali, previa richiesta scritta.
- a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.



Il lavoratore chiamato a svolgere funzioni al seggio è tenuto ad osservare una serie di adempimenti dovuti sulla base dei principi di correttezza e buona fede insiti nel rapporto di lavoro:

1. preavvertire tempestivamente il proprio dirigente, dell'assenza dal lavoro, consegnando eventuale copia della convocazione a lui recapitata dal competente ufficio elettorale, cui seguirà certificazione presidente del seggio;
2. ultimare le operazioni di voto, consegnare al dirigente copia della documentazione attestante l'indicazione dei giorni e delle ore occupate nella funzione svolta presso il seggio elettorale rilasciata dal presidente del seggio.

La documentazione da produrre al rientro può differire a seconda che il lavoratore abbia assunto il ruolo di scrutatore, segretario, presidente o rappresentante di lista.

I permessi richiesti per motivi elettorali concessi per tutto il tempo necessario all'adempimento delle funzioni presso gli uffici elettorali (politiche, amministrative, europee, referendum nazionali e regionali) sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni lavorativi e per questo motivo al datore di lavoro non è consentito richiedere prestazioni lavorative nei giorni coincidenti con quelli richiesti per le operazioni elettorali, anche se eventuali esigenze di servizio dovessero collocarsi in orario diverso da quello di impegno ai seggi.

Il datore di lavoro è tenuto a retribuire i giorni di assenza e garantire le giornate di riposo compensativo in maniera differente in base all'orario di lavoro normalmente svolto.

Le giornate da recuperare con riposo compensativo, per essere stato al seggio nelle giornate di sabato, domenica e lunedì, sono due, al fine di recuperare il sabato e la domenica.

Riposi per lo svolgimento di funzioni presso uffici e seggi elettorali in occasione di elezioni politiche, europee, regionali, provinciali e comunali o di referendum.

Il personale che svolge funzioni di presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo, presso gli Uffici elettorali di sezione nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata delle operazioni elettorali o referendarie.

Nel caso in cui dette operazioni si protraggano oltre la mezzanotte, i lavoratori hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

I giorni di assenza del citato periodo, sono considerati giorni di attività lavorativa a tutti gli effetti.

Il dipendente ha diritto, inoltre, al riposo compensativo per il servizio svolto nei giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Sono considerati giorni lavorativi i giorni di lunedì e la giornata di sabato se la settimana lavorativa prevede l'articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi.

Sono considerati giorni non lavorativi i giorni di sabato e di domenica, se la settimana lavorativa prevede un'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi, salvo specifiche attività (ad esempio particolari turnazioni, ecc.).

## 5. PERMESSI PER ASSEMBLEA SINDACALE

### **Normativa di riferimento:**

- art. 10 CCNL Funzioni locali
- CCNQ sulle prerogative e permessi del 04.12.2017.

È il diritto riconosciuto ai dipendenti pubblici di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali.

Ogni dipendente pubblico ha diritto a 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee si svolgono di regola in locali idonei, resi disponibili, a tal fine dall'amministrazione.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o soltanto alcuni di esse e devono avere all'ordine del giorno questioni inerenti le attività lavorative o sindacali. Possono essere indette singolarmente o congiuntamente dai soggetti individuati specificatamente dall'art. 10 del medesimo accordo quadro.

In particolare, secondo quest'ultimo articolo i dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro delle prerogative sindacali sono:

- I componenti della RSU;
- I dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art.10 dell'accordo stipulato il 07 agosto 1998;
- I dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione della RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 07 agosto 1998;
- I dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

I dipendenti partecipanti devono comunicare al dirigente di riferimento l'assenza tramite il sistema di rilevazione delle presenze, fermo restando l'obbligo per le strutture di riferimento garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

Le assemblee del comparto e delle aree dirigenziali vanno tenute distinte. Per la dirigenza potranno essere convocate dalle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alla RSA della dirigenza e non potrà partecipare il personale del comparto a meno che l'organizzazione indica un'assemblea unica per materie di interesse comune.

L'assemblea non può essere indetta da un'organizzazione sindacale non rappresentativa.

## 6. PERMESSI SINDACALI

### **Normativa di riferimento:**

- Artt. 10 e 11 CCNQ del 04.12.2017

Sono i permessi retribuiti e non retribuiti, riconosciuti ai dipendenti, per svolgere attività sindacale.

I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti sono i medesimi di cui all'art. 10 dell'accordo quadro.

I permessi sindacali retribuiti, fruibili ad ore o giornalieri, equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, possono essere richiesti per l'espletamento del mandato, per la partecipazione a trattative per presenziare convegni e congressi di natura sindacale.

I permessi sono ripartiti tra le associazioni sindacali rappresentative in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero di deleghe per la riscossione del contributo sindacale relativo all'anno precedente.

Entro dieci dalla proclamazione degli eletti nella Rsu l'organizzazione sindacale deve avere cura di comunicare i nominativi dei dirigenti sindacali accreditati o eventuali modifiche alle precedenti.

La richiesta va fatta all'amministrazione con congruo anticipo, di regola almeno tre giorni prima ed in caso di urgenza il giorno prima al fine di consentire al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente interessato di garantire le esigenze organizzative e di servizio ed all'amministrazione di adempiere alla comunicazione alla Gedap entro 48 ore dalla fruizione dello stesso.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte dei dirigenti sindacali rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Procedura da seguire:

Il dipendente che desidera usufruire di un permesso sindacale è invitato ad inserire il giustificativo nel Sistema di rilevazione presenze al fine della comunicazione, per esigenze di servizio, al proprio dirigente responsabile della struttura, ove assegnato, e contestualmente a trasmettere al Settore Risorse Umane la comunicazione scritta della fruizione del permesso sindacale a cura della propria organizzazione sindacale.

Tale comunicazione deve essere preventivamente e tempestivamente comunicata al Settore Risorse Umane almeno tre giorni prima o, in casi eccezionali, almeno 24 ore prima, al fine di permettere la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica entro due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione.

Sarà cura del Settore Risorse Umane comunicare trimestralmente ad ogni associazione sindacale il numero di ore di permesso utilizzate, sulla base delle comunicazioni ricevute secondo quanto risultante dai report di Gedap, e comunicare immediatamente l'eventuale superamento del contingente massimo assegnato per lo svolgimento del mandato, fatte salve la richiesta di permessi sindacali non retribuiti.

Nel caso che le organizzazioni sindacali fruiscono dei permessi sindacali in misura superiore alla quota spettante, le organizzazioni sindacali potranno restituire il corrispettivo economico delle ore fruite e non spettanti o compensare l'eccedenza nell'anno successivo, detraendo dal relativo monte ore spettanza delle singole associazioni il numero di ore eccedenti nell'anno precedente fino al completo recupero.

Ad ogni modo l'associazione sindacale, secondo quanto prevede l'art. 9 comma 7 del CCNQ 9 ottobre 2009, non potrà essere autorizzata a fruire di ulteriori permessi, pena la responsabilità diretta dell'amministrazione del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso (orientamento applicativo Aran).

Le organizzazioni sindacali hanno diritto, inoltre, ad ulteriori permessi retribuiti, previsti dall'art. 11 del medesimo Accordo Quadro, in particolare per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari, nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali, indicati dall'art. 10 comma 1, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

Questo tipo di permesso non incide sul monte ore assegnato dall'amministrazione ma sulle ore stabilite dal CCNQ e gestite dalle organizzazioni sindacali.

Il contingente del monte ore a disposizione dalle OO.SS. è stabilito a livello nazionale e ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate. L'amministrazione ha il dovere soltanto di comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base ad un separato punteggio. La richiesta di fruire del permesso deve essere fatta con le stesse modalità previste per permessi per espletamento mandato di cui sopra.

#### *Permessi sindacali non retribuiti*

I dirigenti sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 07.08.1998 hanno diritto anche ad otto giorni l'anno di permessi sindacali non retribuiti per partecipare a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale.

Anche in questo caso deve essere sempre garantita la continuità dei servizi essenziali, avendo cura di comunicare con congruo preavviso, a tal fine, al datore di lavoro la fruizione del permesso per il tramite della propria associazione sindacale.

## 7. CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI, NON RETRIBUITO

### **Fonti normative:**

- Art 4, comma 2, legge 53/2000.
- art. 433 c.c.;
- D.M. 278/2000

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Dunque, tale congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato.

La condizione più rilevante è che il congedo in questione non è retribuito. I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può essere richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la famiglia di fatto.

Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause e cioè: a) necessità derivanti dal decesso di un familiare; b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari; c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Sono inoltre considerate "gravi motivi" le situazioni, escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente, derivanti dalle seguenti patologie: 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, posttraumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del

familiare nel trattamento sanitario; 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Questo congedo (anche frazionato) può essere richiesto anche per il decesso di un familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di usufruire dei permessi di tre giorni in quell'anno.

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta. La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo. Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, o la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal Decreto Ministeriale 278/2000 e da ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione. Il lavoratore inoltre può rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione all'azienda.

#### Precisazioni:

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.

## 8. CONGEDO RETRIBUITO PER L'ASSISTENZA A FAMILIARE DISABILE GRAVE

### Fonti normative ed interpretative:

- art. 42, c. 5, 5-bis, D.LGS. 151/2001;
- Ministero del Lavoro, Lettera Circolare 3884/2010;
- sentenza Corte Cost. 7 dicembre 2018, n. 232;
- Circ. INPS n. 49/2019 (per il requisito della convivenza)

Si tratta di un periodo dalla durata di due anni durante il quale i lavoratori dipendenti che assistono familiari disabili possono assentarsi dal lavoro.

Il congedo straordinario retribuito prevede i seguenti requisiti:

**primo requisito:** quello della disabilità grave ai sensi della legge 104/92, art. 3 comma 3 accertato per il familiare per il quale si richiede l'agevolazione;

**secondo requisito:** Il diritto a richiedere i due anni di congedo è stabilito in base ad un ordine di priorità. Sebbene spetti di diritto sia al coniuge che ai figli, genitori e fratelli o sorelle, c'è un preciso ordine da rispettare per poterlo richiedere che degrada soltanto in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti:

1. il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente o il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità (AGGIORNATO CON LE MODIFICHE INTRODOTTE DAL D.L 105/2022)
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti

da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);

4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

**Terzo requisito:** la convivenza con il disabile. La legge non chiarisce in modo esaustivo il concetto di "convivenza" richiesto per la fruizione del congedo straordinario legge 104.

L'Inps, invece, nel tempo ha fornito a questo proposito indicazioni di prassi discordanti. Si è infine pronunciato il ministero del Lavoro, fornendo in modo definitivo l'esatta interpretazione del concetto di convivenza

In particolare, il ministero del Lavoro afferma che è da considerare verificato il requisito di convivenza in tutte quelle situazioni in cui sia il disabile che il lavoratore che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: deve risultare lo stesso numero civico, anche se disabile e lavoratore risiedono in interni diversi.

Secondo il Ministero, quest'interpretazione del concetto di convivenza preserva appieno i diritti del disabile e del lavoratore che lo assiste, rispondendo, allo stesso tempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del congedo

Sempre al fine di agevolare l'assistenza, il requisito della convivenza si ritiene soddisfatto anche quando sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea.

Con riferimento a tale requisito, la Corte costituzionale con sentenza n 232 del 7 dicembre 2018 ha esteso il diritto al congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, anche ai figli del disabile in situazione di gravità non conviventi al momento della presentazione della domanda di congedo. Per utilizzare il congedo, il figlio non ancora convivente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà ad instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso. Tuttavia sarà necessario rispettare lo specifico ordine di priorità relativo ai soggetti che possono beneficiarne. Il figlio non convivente è l'ultimo dei familiari che può presentare domanda (Circ. INPS n. 49/2019)

**Quarto requisito:** Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo il caso in cui la struttura sanitaria attesti la necessità di assistenza costante da parte del familiare.

**Quinto requisito:** referente unico, ossia il principio secondo il quale il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile, salvo il caso del figlio con handicap grave, in questo caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi.

*NOVITA' INTRODOTTE DEL DECRETO LEGGE 22 GIUGNO 2022, N. 105, IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022:*

- 1) convivente di fatto e parte dell'unione civile vengono equiparati al coniuge al fine della richiesta dei due anni di congedo, continuato o frazionato.
- 2) viene disposto il diritto al congedo anche in caso di convivenza instaurata dopo la richiesta, a patto che sia garantita per tutto il periodo interessato.

Il congedo non può superare la durata complessiva di 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Il periodo di due anni per ciascun disabile va inteso nel senso che possono usufruire del beneficio anche altri familiari aventi titolo ma complessivamente non si possono superare i due anni;

Il periodo di due anni nell'arco della vita lavorativa vuol dire che nell'arco della vita lavorativa il dipendente non può superare i due anni di congedo retribuito anche se assiste più di un familiare disabile.

Quindi, ad esempio, il genitore lavoratore che ha due figli affetti da handicap in condizione di gravità, non potrà chiedere il congedo per quattro anni. Lo stesso limite vale anche per il disabile, nel senso che questo potrà essere assistito anche da familiari lavoratori diversi, ma per un totale di due anni.

Al fine del computo dei due anni di congedo, deve essere ricompreso anche il congedo 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

- Il lavoratore, presenta istanza al Settore Risorse Umane compilando il MODULO FAC SIMILE, corredato dalla documentazione necessaria in esso indicato;
- Può essere fruito in maniera continuativa o frazionata (ad esempio 2 mesi all'anno). La frazione minima è la giornata intera, non è ammessa quindi la fruizione ad ore.

Di conseguenza, se il dipendente ha bisogno di un periodo di congedo, ad esempio, di 6 mesi, o soltanto di un mese, è possibile fruirne, ma è possibile fruire anche di un determinato numero di giorni singoli al mese senza alcun limite minimo o massimo. Se si fruisce di una frazione inferiore al mese intero, nell'arco del mese, è possibile continuare a fruire anche dei 3 giorni di permessi legge 104. Importante ricordare che tra un periodo di congedo e l'altro è necessaria l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa (nel senso che non può intervallare un periodo di congedo e l'altro con i 3 giorni di permessi 104).

La durata del congedo è comunque di due anni ma intesi come 730 giorni di congedo fruibile. I giorni effettivamente lavorati e i giorni di permessi 104 non vengono, quindi, conteggiati nel periodo di congedo.

Il congedo è retribuito.

Spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

## ASPETTATIVE VARIE

### 1. ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI

#### **Fonti contrattuali ed interpretative:**

- Art. 39 CCNL Funzioni locali 2016-2018
- Parere ARAN CFL 63

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro l'art. 39 del CCNL Funzioni locali 2016-2018 prevede l'aspettativa per motivi familiari e personali. Tale aspettativa, come tipica causa di sospensione, determina il temporaneo venire meno, per tutta la durata temporale della stessa, delle reciproche obbligazioni delle parti nell'ambito del rapporto di lavoro: sia di quella del dipendente di rendere la prestazione lavorativa, sia di quella dell'ente, quale datore di lavoro, di corrispondere la relativa retribuzione.

La disciplina contrattuale così dispone:

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio;
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comperto;
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

*QUESITO: è possibile concedere un'ulteriore aspettativa per motivi familiari e personali a dipendente che ha già fruito, al medesimo titolo, di un periodo di nove mesi prima che siano trascorsi tre anni? Anche ove la fruizione dell'ulteriore aspettativa porterebbe al superamento della concessione massima di 12 mesi nell'arco del triennio e non rispetterebbe i sei mesi di servizio attivo tra i due periodi di aspettativa?*

#### **PARERE ARAN CFL63:**

- a. sulla base delle precise indicazioni dell'art.39, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, la durata complessiva del periodo di aspettativa per motivi personali non può essere superiore a dodici mesi in un triennio;
- b. la suddetta aspettativa, nei termini quantitativi previsti può essere fruita frazionatamente (art.39, comma 2, del CCNL del 21.5.2018);
- c. ove la fruizione dell'ulteriore periodo di aspettativa nel triennio, portasse al superamento del vincolo temporale dei 12 mesi nel triennio, essa non potrebbe in alcun modo essere concessa; si tratta di una disciplina specifica che non ammette deroghe né unilaterali da parte del datore di lavoro, né consensuali, sulla base di un accordo con il lavoratore;
- d. ove, invece, la fruizione dell'ulteriore periodo di aspettativa non comporti il superamento di tale limite temporale dei 12 mesi, allora essa potrà essere concessa;
- e. si ricorda che, comunque, in base alla disciplina contrattuale, l'aspettativa può essere concessa solo previa autonoma valutazione della stessa con le esigenze organizzative o di servizio dell'ente;
- f. la possibilità di concedere l'ulteriore periodo di aspettativa (ove non comporti il superamento del tetto dei 12 mesi nel triennio) è comunque subordinata anche al divieto di cumulo sancito dall'art. 42, comma 1, del medesimo CCNL del 21.5.2018, secondo il quale: *"1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo"*; per servizio attivo si intende solo la effettiva attività lavorativa;



- g. in relazione a tale ultimo aspetto, tuttavia, giova ricordare che nei propri orientamenti applicativi, pubblicati anche sul proprio sito istituzionale, la scrivente Agenzia, nella vigenza dei precedenti artt.11 e 14 del CCNL del 14.9.2000 ha avuto modo di evidenziare che: *“nel nuovo contesto privatizzato, salvo che non si tratti di disposizioni assolutamente inderogabili in quanto rappresentano la tutela minimale da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto, gli eventuali comportamenti del datore di lavoro pubblico difformi rispetto alle prescrizioni contrattuali non possono essere valutati in termini di legittimità o di illegittimità, come avveniva nel precedente assetto pubblicistico. Ciò vale soprattutto nel caso in cui vengono in considerazione istituti che possono considerarsi disponibili da parte del datore di lavoro, in quanto la relativa disciplina contrattuale è stata finalizzata alla tutela precisa del suo interesse, come nel caso in esame. Pertanto, ove l’ente, autonomamente valuti conforme al suo interesse organizzativo concedere l’aspettativa di cui si tratta anche in mancanza del servizio attivo richiesto dall’art. 14 del CCNL del 14.9.2000, può anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità, il dipendente al beneficio, senza che il citato art. 14 possa costituire un ostacolo assolutamente insuperabile. Infatti, l’unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio al lavoratore. Tuttavia, è opportuno che comportamenti che l’ente intende adottare in materia siano attentamente valutati anche nelle loro conseguenze. Infatti, l’ente, rinunciando a far valere la disciplina relativa al cumulo delle aspettative, ben difficilmente potrebbe giustificare il ricorso a strumenti organizzativi diversi quali il contratto a termine o il lavoro interinale sulla base delle esigenze operative determinate dall’assenza del dipendente. Inoltre occorre considerare che l’art. 14, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori. Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati, anche con riferimento a forme di aspettative diverse da quelle riconducibili all’art. 13. In tal caso, comportamenti non omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità.”*. Si tratta di indicazioni che, seppure formulate, come detto nella vigenza della disciplina degli artt.11 e 14 del CCNL del 14.9.2000, possono ritenersi ancora validi in quanto la nuova regolamentazione della materia riproduce, sostanzialmente, quella precedente;
- h. pertanto, conclusivamente, si può dire che il periodo massimo di 12 mesi nel triennio non è assolutamente modificabile, mentre sulla disciplina del cumulo possono ritenersi possibili spazi di flessibilità, nei termini descritti alla precedente lett. g).
- i.

## 2. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA E BORSA DI STUDIO

### Fonti contrattuali, normative ed interpretative:

- Artt. 51 e 52 del CCNL Funzioni Locali
- Per il dottorato di ricerca: Art. 2 L. 476 del 13/8/84
- Per le borse di studio Art 5 L. 30/11/89 n° 398.

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall’art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

Si tratta di un istituto contrattuale che richiede un’istruttoria da parte del Settore Risorse umane.

Il dipendente è tenuto a presentare apposita istanza motivata al dirigente del settore risorse umane (vedi modulistica).

A seguito dell'istruttoria, in mancanza di particolari esigenze di servizio, il dipendente è collocato in aspettativa per il periodo richiesto.

Alla luce di tali modifiche, dei limiti e dei divieti introdotti dal Legislatore in materia di riconoscimento del congedo straordinario per dottorato di ricerca, *l'ARAN con parere RAL 1911 del 9 febbraio 2017* ritiene che, attualmente, "anche il dipendente pubblico ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, in alternativa al congedo straordinario, possa chiedere la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ove questi siano effettivamente funzionali al conseguimento del titolo".

### 3. ASPETTATIVA DEL DIPENDENTE REGIONALE CANDIDATO A CONSIGLIERE REGIONALE

#### **Fonti normative:**

- Legge 23 aprile 1981, n. 154 (provvedimento abrogato dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 che ha disposto, con l'art. 274 comma 1, lettera l, che l'abrogazione della presente legge, fa salve le disposizioni ivi previste per i consiglieri regionali).

#### **Definizione:**

I dipendenti della Regione non sono eleggibili a consigliere regionale del rispettivo Consiglio.

La causa di ineleggibilità non ha effetto se gli interessati cessano dalle funzioni per collocamento in aspettativa non oltre il giorno fissato per la presentazione delle candidature.

La pubblica Amministrazione è tenuta ad adottare il provvedimento di aspettativa entro cinque giorni dalla richiesta. Ove l'Amministrazione non provveda, la domanda di aspettativa, accompagnata dalla effettiva cessazione delle funzioni ha effetto dal quinto giorno successivo alla presentazione della stessa.

Non possono essere collocati in aspettativa i dipendenti assunti a tempo determinato.

### 4. ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

#### **Fonti normative, contrattuali ed interpretative:**

- art. 51 Costituzione
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 – art. 31
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – art. 68
- Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - art. 81
- Legge regionale 14 febbraio 1996, n. 3 – art. 24
- Artt. 51 e 52 CCNL Funzioni Locali

I lavoratori dipendenti eletti

- membri del Parlamento Europeo
- membri del Parlamento Nazionale
- membri delle assemblee regionali

sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato.

I lavoratori incaricati delle funzioni di cui sopra non possono godere di permessi retribuiti per lo svolgimento delle proprie funzioni in quanto la norma stabilisce espressamente che debbano essere collocati in aspettativa.

I lavoratori dipendenti eletti

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

possono, su richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per l'intera durata del mandato.

Tali lavoratori possono fruire di permessi per svolgere il mandato; pertanto, in questo caso l'aspettativa rappresenta una scelta che il lavoratore può operare liberamente anche per periodi frazionati.

In entrambi i casi il singolo lavoratore interessato è tenuto a presentare una apposita richiesta, in quanto il godimento del suddetto periodo di aspettativa, pur rappresentando un diritto potestativo, è subordinato ad una specifica istanza dell'interessato.

Nel corso dell'aspettativa il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto oltre a maturare l'anzianità di servizio; tuttavia, tale periodo non è invece utile alla maturazione di ferie (parere Aran EPNE 124), permessi, mensilità aggiuntive, TFR, né per la partecipazione a progressioni economiche orizzontali in quanto il dipendente non svolgendo alcuna mansione nel periodo di aspettativa non può essere valutato (parere Aran RAL 1014).

## 5. ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALI O IMPRENDITORIALI

### **Fonti normative, contrattuali ed interpretative:**

- articolo 18 Legge 4 novembre 2010, n. 183 come modificato dalla Legge 19 giugno 2019 n. 56
- art. 51 comma 4 del CCNL 2019-2021.

I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, rinnovabile per una sola volta, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

L'aspettativa è concessa all'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. L'aspettativa per avviare un'attività professionale o imprenditoriale è stata introdotta dal

cosiddetto Collegato Lavoro (L. n. 183/2010, art. 18) e 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, con la garanzia del mantenimento del posto di lavoro.

La durata massima di questa aspettativa è di dodici mesi, rinnovabile per una sola volta, e può essere fruita anche in maniera frazionata.

Il diritto riconosciuto al pubblico dipendente è condizionato all'autorizzazione della pubblica amministrazione presso la quale lavora; quest'ultima, infatti, può negare la concessione dell'aspettativa qualora sussistano motivate esigenze di servizio. L'aspettativa è dunque concessa dalla pubblica amministrazione di appartenenza del lavoratore, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dal dipendente. Quindi, non sorge un diritto in capo al lavoratore poiché l'amministrazione potrà negare la concessione di questa aspettativa qualora sia in contrasto con le esigenze di servizio.

Si tratta di un'aspettativa non retribuita, quindi l'amministrazione 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. È aggiuntiva rispetto a quella prevista all'art. 18 c. 3 del CCNL del 29.11.2007, infatti l'espressione "anche", utilizzata nel citato articolo 18 L. n. 183/2010 ("anche per avviare attività professionali e imprenditoriali"), risulta doversi intendere nel senso che l'aspettativa di che trattasi integra una fattispecie ulteriore, rispetto agli altri casi di aspettativa normativamente/contrattualmente previsti.

Inoltre, per sua particolare natura, per i suoi specifici contenuti e per le sue finalità, rappresenta una autonoma tipologia di aspettativa del tutto diversa e distinta rispetto a quella di cui all'art. 18 comma 3 del CCNL del 29.11.2007 (aspettativa per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova) nei confronti della quale si deve quindi intendere "aggiuntiva".

La legge non prevede fattispecie interruttive dell'aspettativa.

Secondo l'ARAN, la malattia insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero. Tuttavia, nella particolare ipotesi del congedo per maternità, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di gravi patologie che determinano lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa. È sicuramente causa di interruzione e revoca qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione (difetto di effettiva nuova attività professionale o imprenditoriale). In questi casi il dirigente invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso al dirigente.

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive".

Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente.

Un riferimento all'aspettativa in oggetto, nell'ambito della più generale previsione delle aspettative previste da disposizioni di legge, è contenuto nell'art. 51 comma 4 del CCNL 2019-2021 che prevede: "Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, nonché l'aspettativa prevista dall'art. 18 della L. n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste".

## 6. ASPETTATIVA CON CONSERVAZIONE DEL POSTO

### Fonti contrattuali ed interpretative:

- Art. 25 del CCNL Funzioni Locali
- Altri CCNL Regioni e Autonomie locali

L'articolo 25, comma 10, del CCNL 2019-2021 prevede che: "Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza".

Diversi contratti del pubblico impiego prevedono la concessione di una aspettativa non retribuita per svolgere il periodo di prova presso altra amministrazione. Ciò naturalmente al fine di evitare che chi sceglie un nuovo datore di lavoro provenendo da altra amministrazione non resti esposto all'incertezza del periodo di prova e non possa in caso di esito negativo tornare presso l'originario datore di lavoro.

L'ARAN fornisce in merito un'interpretazione restrittiva per cui la clausola vale solo nel passaggio tra amministrazioni pubbliche disciplinate dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 2 d. lgs. 165/2001 e non per il passaggio a rapporti non contrattualizzati come quello di consigliere di prefettura.

L'art. 25, comma 10, del CCNL del 2019-2021 delle Funzioni Locali prevede la conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza al dipendente, a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, per un arco temporale corrispondente pari alla durata del periodo di prova stabilita dal CCNL applicato presso l'ente o amministrazione di destinazione. Il comma 12 del medesimo articolo precisa, inoltre, che il suddetto diritto alla conservazione del posto si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

L'unico paletto è rappresentato dall'impossibilità di applicare questa regola per il dipendente che sia ancora in periodo di prova anche nell'amministrazione di provenienza.

Come nella vigenza del precedente art.14-bis, comma 9, del CCNL del 6.7.1995, questa ultima previsione deve ritenersi applicabile solo nei confronti di dipendenti di amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, appartenenti comunque ad uno specifico comparto di contrattazione rientrante nella competenza dell'ARAN, che abbia previsto, nella propria disciplina negoziale, un'analoga regolamentazione.

La disciplina di cui si tratta pertanto non può trovare applicazione:

- 1) nel caso di coinvolgimento di personale dipendente al quale non si applicano i CCNL sottoscritti in sede ARAN;
- 2) anche in caso di provenienza da altro comparto di contrattazione collettiva, ove manchi una condizione di reciprocità, nel senso che non esista, nell'ambito della contrattazione collettiva di questo diverso comparto, una clausola di contenuto analogo che riconosca ai dipendenti vincitori di concorso in altro comparto di contrattazione, il diritto alla conservazione del posto nell'ente di provenienza, per la durata del periodo di prova.

Ai sensi dell'articolo 12, comma 4, del CCNL Regioni e autonomie locali del 9 maggio 2006, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini previsti dai commi 1 e 2 dello stesso art. 12, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di

mancato preavviso e l'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

La dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL Regioni e autonomie locali del 5 ottobre 2001, prevede che gli enti possano valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art. 39 del CCNL Regioni e autonomie locali del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.