



## **PRESENTAZIONE VADEMECUM “STRUMENTI DI CONCILIAZIONE”**

Il presente documento, intende essere una raccolta sugli strumenti a disposizione dei lavoratori del comparto Ministeri, per quanto riguarda le varie leggi, direttive, circolari e sentenze che regolano i congedi parentali, le situazioni di disabilità e di svantaggio.

Questo agile opuscolo, vuole informare il lavoratore sui propri diritti, troppe volte negati, anche perchè esso stesso non ne è informato in modo chiaro e ne tantomeno ritrova sul luogo di lavoro sindacalisti che siano capaci da dare delucidazione in modo puntuale.

La USB promuove il conflitto tra lavoratori e datore di lavoro, come strumento di autotutela e miglioramento delle condizioni materiali; in quest'ultimi anni, dove i diritti si stanno riducendo e con essi salario e dignità, il conflitto è l'unica via per riequilibrare le condizioni peggiorate dalla concertazione dei sindacati confederali.

Il conflitto deve essere esercitato conoscendo le norme in modo approfondito e come esse vengono modificate dalla stratificazione legislativa, si pensi solo alla questione del part-time: da diritto a concessione.

Il vademecum è stato redatto dalla Dott. ssa Maura Bonito, rappresentante sindacale di USB Giustizia e componente del Comitato Pari Opportunità degli Uffici Giudiziari Romani, a cui va tutto il nostro ringraziamento, per l'enorme sforzo profuso nel reperire e riordinare la documentazione, e produrre questo agile Vademecum.

**Vademecum**  
**strumenti di conciliazione**  
**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**  
**comparto Ministeri.**

*A cura di Maura Bonito*  
**30 maggio 2011**

## INDICE

PARAGRAFO		PAGINE
	<b>Vademecum strumenti di conciliazione CCNL comparto Ministeri</b>	3
1	Divieto di licenziamento	4
2	Divieto del lavoro notturno	4
3	Interdizione dal lavoro o estensione del congedo di maternità	4-5
4	Congedi per controlli prenatali	5
5	Congedo di maternità o astensione obbligatoria	5-6
6	Congedo di paternità	6
7	Riposi giornalieri o allattamento	7
8	Riposi giornalieri del padre	7
9	Congedo parentale o astensione facoltativa	8-9
10	Congedo per malattia del figlio	9
11	Assegnazione temporanea	10
12	Adozione e affidamento	10-11
13	Tutele a favore dei disabili in situazioni di gravità	12
13.1	Permessi Legge 104/1992 per figli minori di tre anni di età	13-14
13.2	Permessi Legge 104/1992 per figli dai tre ai diciotto anni	14
13.3	Permessi Legge 104/1992 per figli maggiorenni, coniuge o parenti e affini	14-18
13.4	Congedo straordinario retribuito di due anni	18-20
14	Permessi retribuiti ex art. 18 CCNL comparto Ministeri	21
15	Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4 Legge 53/2000	22
16	Permessi per congiunti di tossicodipendente o alcolista cronico o portatore di handicap che deve sottoporsi a progetti terapeutici di recupero o riabilitazione	23
17	Part time	24
18	Aspettative	25
18.1	Aspettativa per motivi personali o di famiglia	25
18.2	Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia o Congedo straordinario non retribuito di due anni	26
18.3	Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge all'estero	27

## **Vademecum strumenti di conciliazione Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri.**

La mia esperienza come rappresentante sindacale e come componente del Comitato Pari Opportunità degli Uffici Giudiziari Romani mi ha fatto constatare che la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici sono disorientati di fronte al reperimento, alla comprensione e all'applicabilità delle norme esistenti a favore della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tanto da avere spesso erronee convinzioni sulla titolarità di certi diritti o sulla quantificazione delle tutele economiche, peraltro alquanto limitate, previste dalla nostra legislazione.

La legislazione italiana è stata, infatti, più volte modificata nel corso del tempo per adeguarsi all'evoluzione sociale, giurisprudenziale e dottrinale nonché alle Direttive della Comunità Europea.

La Legge 53 del 8 marzo 2000 ha recepito e dato attuazione alla Direttiva comunitaria 34 del 1996 sui congedi parentali<sup>1</sup>, riconoscendo la totale equiparazione della madre e del padre nelle attività di cura, assistenza ed educazione dei figli, attribuendo ai lavoratori di entrambi i sessi il diritto individuale ai congedi parentali per la nascita o l'adozione di un bambino.

Successivamente il decreto legislativo 151 del 26 marzo 2001 elabora il "Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" che raccoglie tutte le normative vigenti, riguardanti sia il lavoro dipendente che quello autonomo, che si sono susseguite nel corso degli anni, a partire dalla Legge 1204 del 30 dicembre 1971, e le coordina fra di loro come pure con la disciplina che regola i permessi, i riposi e i congedi per i genitori di figli con handicap grave (Legge 104 del 1992).

Le cose si complicano quando si deve coordinare la normativa nazionale con le previsioni dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e con le disposizioni attuative delle singole organizzazioni di lavoro, impartite principalmente attraverso circolari interpretative di vari Enti (INPS – INPDAP – ARAN – MINISTERI), non raramente smentite da pronunce giurisprudenziali, a fronte delle quali, spesso, i vari Uffici del Personale adottano interpretazioni diverse e discrezionali.

Si è inteso, dunque, dare uno sguardo riepilogativo d'insieme dei dispositivi utili alla conciliazione validi per i lavoratori dipendenti con particolare riguardo alle peculiarità nella loro applicazione nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri.

---

<sup>1</sup> Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996 del Consiglio concernente l'Accordo Quadro sul congedo parentale concluso in data 14 dicembre 1995 tra le Organizzazioni interprofessionali a carattere sociale (UNICE, CEEP e CES).

## 1 - DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Si applica dall'inizio della gravidanza fino a un anno del bambino, pena il diritto al reintegro nel posto di lavoro; logicamente si applica anche al padre nel caso di fruizione del "congedo di paternità".<sup>2</sup>

## 2 - DIVIETO DEL LAVORO NOTTURNO

Si applica dalle 24,00 alle 6,00 durante la gravidanza e il primo anno del figlio.<sup>3</sup>

## 3 - DIVIETO DI LAVORO PESANTE PERICOLOSO O INSALUBRE ovvero INTERDIZIONE DAL LAVORO O ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'.

Si applica durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.<sup>4</sup>

Sussiste il divieto di adibire al lavoro la gestante nel periodo precedente al congedo di maternità nei seguenti casi:<sup>5</sup>

- ◆ gravi complicanze della gravidanza o pericolo che malattie preesistenti possano aggravarsi a causa della gravidanza;
- ◆ condizioni di lavoro o ambientali pericolose per la salute della donna o del bambino;
- ◆ impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

---

<sup>2</sup> L'art. 28 del decreto legislativo 151 del 2001 prevede uno specifico **Congedo di Paternità**.

<sup>3</sup> L'art. 53 del decreto legislativo 151 del 2001 prevede inoltre dei casi di facoltatività del lavoro notturno ossia sulla base della libera scelta del lavoratore:

*Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:*

- *la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;*
- *la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;*
- *la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104 del 1992.*

<sup>4</sup> Esempi di lavori interdetti sono quelli che espongono a sostanze tossiche e/o radiazioni ionizzanti, quelli che costringono a salire su scale e impalcature o a stare in piedi più della metà dell'orario di lavoro, l'assistenza ai malati in sanatori e reparti di malattie infettive, il lavoro a bordo di navi, aerei, treni e pullman (art. 5 DPR 1026 del 1976). In questi casi la lavoratrice deve essere temporaneamente assegnata ad altre mansioni, mantenendo comunque la retribuzione percepita fino a quel momento. Se ciò non fosse possibile, la Direzione Provinciale del Lavoro competente può interdire la donna dal lavoro fino al settimo mese di vita del bambino (art. 7 e 8 decreto legislativo 151 del 2001).

<sup>5</sup> Art. 17 Testo Unico 151 del 2001

Circolare INPDAP n° 24 del 29/5/2000.

Documentazione: istanza presentata al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro <sup>6</sup> dalla lavoratrice, unitamente a certificato del medico specialista attestante il rischio, o dall'Ufficio, unitamente a dichiarazione dell'Amministrazione sull'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni diverse.

L'Ispettorato rilascia ricevuta dell'istanza in duplice copia, può disporre visite di controllo e decide definitivamente entro sette giorni<sup>7</sup> dandone comunicazione alla lavoratrice ed all'Amministrazione.

Questi periodi sono retribuiti per intero e non riducono le ferie.

#### **4 - CONGEDI PER CONTROLLI PRENATALI .**

Per effettuare esami prenatali o accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, la lavoratrice gestante ha diritto a giornate e/o ore di permesso interamente retribuite, utili sia a fini previdenziali che per il calcolo della tredicesima mensilità, che si aggiungono a quelli previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, NON si cumulano alle assenze per malattia e non riducono le ferie.

Documentazione: prima della data prevista di assenza, istanza da presentare all'ufficio di appartenenza in cui si autocertifichi l'impossibilità di effettuare la visita al di fuori dell'orario di lavoro e, solo la prima volta, certificazione attestante lo stato di gravidanza; successivamente sarà necessario produrre la certificazione rilasciata dal medico o dal laboratorio da cui risulti l'orario.

#### **5 - CONGEDO DI MATERNITA' O ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

Durante i cinque mesi di astensione obbligatoria<sup>8</sup>, di norma due prima e tre dopo il parto, spetta alla lavoratrice l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione e le quote di incentivo eventualmente previste nella contrattazione integrativa<sup>9</sup>, non riduce le ferie<sup>10</sup> né la tredicesima mensilità.

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza è considerata parto, da cui decorrono i tre mesi di congedo per maternità post partum, solo se avviene dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione<sup>11</sup>.

Documentazione da presentare all'ufficio di appartenenza:

---

<sup>6</sup> È competente l'Ispettorato della Provincia di residenza della lavoratrice .

<sup>7</sup> Silenzio assenso: se il Servizio Ispettivo non provvede entro il termine di sette giorni, la domanda si considera accolta e il periodo di interdizione dal lavoro coinciderà con quello del certificato medico allegato.

<sup>8</sup> Art. 10 CCNL comparto Ministeri 1998/2001

<sup>9</sup> Si tratta delle quote del Fondo Unico di Amministrazione (FUA), per le quali, allo stato, rimane la totale incertezza a causa dell'assenza di coordinamento con i criteri pseudo - meritocratici introdotti dai decreti "Brunetta": semplificando non vi è alcuna indicazione alla discrezionalità amministrativa in base alla quale mettere al mondo un essere umano e quindi una nuova forza lavoro possa essere considerato un "merito" ai fini della produttività collettiva.

<sup>10</sup> Tuttavia può comportare la decadenza dal diritto a fruire della festività soppresse e di quella del Santo Patrono se non godute entro l'anno.

<sup>11</sup> L'inizio della gestazione viene individuato nel 300° giorno antecedente la data presunta del parto.

per il congedo pre-partum, certificato del medico specialista da cui risulti la data presunta del parto;<sup>12</sup>

per il congedo post-partum, certificato di nascita del figlio ovvero autocertificazione.

Nel caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto.<sup>13</sup>

La nascita di due o più gemelli non è rilevante ai fini della durata complessiva del congedo di maternità.<sup>14</sup>

## 6 - CONGEDO DI PATERNITA' .

Il padre può usufruire del congedo obbligatorio post-partum nei primi tre mesi dalla nascita del bambino, per intero o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, nel caso di:

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

Documentazione: è da ritenersi sempre ammissibile l'autocertificazione<sup>15</sup>, salvo il caso del certificato medico attestante la grave infermità.

Questo congedo, come quello di maternità, è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto (anzianità di servizio, ferie, tredicesima mensilità).

---

<sup>12</sup> Nel caso in cui la lavoratrice scelga di posticipare fino ad un mese il periodo di congedo pre-partum, dovrà presentare apposita istanza entro e non oltre il 7° mese unitamente a certificato del medico specialista attestante la compatibilità del servizio con lo stato di salute della donna e del bambino, nonché al parere del medico competente nominato ai sensi della Legge 626 del 1994.

<sup>13</sup> Il contratto riconosce alla madre, qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza ospedaliera, la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Tale previsione è confermata a livello generale dalla sentenza N° 116 del 4 Aprile 2011 della Corte Costituzionale che "dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 16 lett. C) del decreto legislativo 151 del 26 marzo 2001 ...nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

<sup>14</sup> Circolare INPS n° 569 del 27 giugno 2001.

<sup>15</sup> In applicazione del DPR 445 del 2000 sulla documentazione amministrativa.

## 7 - RIPOSI GIORNALIERI O ALLATTAMENTO.

Sono due riposi retribuiti giornalieri di un'ora ciascuno, cumulabili, considerati ore lavorative a tutti gli effetti, per l'allattamento usufruibili alternativamente da entrambi i genitori fino al compimento di un anno di età del bambino; sono ridotti a mezz'ora ciascuno nel caso in cui il datore di lavoro abbia istituito un asilo aziendale nella sede o nelle vicinanze; il periodo di riposo è uno solo nel caso di orario di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere.

Sono stati ritenuti incompatibili con il lavoro straordinario se si usufruisce di tali riposi alla fine dell'orario di lavoro.<sup>16</sup>

In caso di parto gemellare o plurigemellare, i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

## 8 - RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE .

Nonostante i recenti indirizzi giurisprudenziali e dottrinali<sup>17</sup> riconoscano il diritto a tali riposi anche nell'ipotesi in cui l'altro genitore svolga attività di lavoro casalingo,<sup>18</sup> alcune Amministrazioni, come ad esempio il Ministero della Giustizia, non permettono al padre di usufruire dei riposi giornalieri per l'allattamento quando la madre non è lavoratrice ovvero è assente dal lavoro per congedo di maternità o parentale.

Documentazione: il padre dovrà produrre all'ufficio di appartenenza certificato medico in caso di grave infermità della madre, ovvero auto dichiarare l'esistenza delle condizioni necessarie per averne diritto: ad esempio per impossibilità oggettiva della madre di dedicarsi alla cura del neonato perché impegnata in altre attività come accertamenti sanitari, cure mediche, partecipazione a concorsi pubblici.

---

<sup>16</sup> Nota Aran del 20/1/2003 – Risposta a quesito Comparto Ministeri – Area personale non dirigente- Istituto Congedi parentali .

<sup>17</sup> Sentenza n° 4293 del 9 settembre 2008 del Consiglio di Stato sez. VI;  
Circolari del Ministero del Lavoro n° 8494 del 12/5/2009 e C/2009 del 16/11/2009;  
Circolari INPS n° 112 del 15/10/2009 e 118 del 25/11/2009 .

<sup>18</sup> Art. 40 decreto legislativo 151 del 2001 . **RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE.**

### *1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 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) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;*
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.*

Dal dettato normativo si evince che i riposi giornalieri possono essere fruiti dal padre in alternativa della madre in qualsiasi situazione, e quindi anche nel caso di madre casalinga , anche se tale possibilità è raramente citata e ampiamente disincentivata nelle organizzazioni lavorative.

## 9 - CONGEDO PARENTALE O ASTENSIONE FACOLTATIVA .

- ❖ Periodo di astensione facoltativa dal lavoro che può essere chiesto alternativamente da entrambi i genitori nei primi otto anni di vita del bambino, in modo continuativo o frazionato, per un periodo complessivo massimo di dieci mesi elevabile a undici mesi solo nel caso in cui il padre ne chieda almeno tre; ciascun genitore può chiedere un massimo di sei mesi elevabile a sette solo per il padre .

Da una interpretazione letterale della norma appare evidente che per usufruire dell'ulteriore mese di congedo parentale, rimanendo fermo il limite massimo per la madre di sei mesi, sarà in realtà necessario che il padre ne chieda almeno cinque: tale previsione costituisce una misura minima di congedo parentale non trasferibile del padre, peraltro raramente utilizzata anche a causa della scarsa informazione.<sup>19</sup>

Questo diritto è riconosciuto a ciascun genitore, indipendentemente dalla titolarità di analogo diritto in capo all'altro genitore, che, pertanto, può anche essere non lavoratore/lavoratrice.

Per i primi trenta giorni di congedo parentale spetta l'intera retribuzione, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non nel computo della tredicesima mensilità; i mesi successivi danno diritto al 30% della retribuzione nel limite di cinque mesi e solo se usufruiti entro il terzo anno di vita del bambino<sup>20</sup>, sono computati nell'anzianità di servizio, ma riducono le ferie e la tredicesima mensilità .

Il congedo parentale può essere fruito, anche in modo frazionato<sup>21</sup>, da entrambi i genitori anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione

---

<sup>19</sup> Art. 32 decreto legislativo 151 del 2001. CONGEDO PARENTALE.

*1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo.*

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

*a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, 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) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.*

*2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.*

*3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.*

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

<sup>20</sup> Gli ulteriori mesi di congedo parentale (fino al massimo di 10 o 11 mesi) e quelli usufruiti fra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino danno diritto al 30% della retribuzione solo se il reddito annuo individuale è inferiore a due volte e mezza l'importo della pensione minima: tale ipotesi si potrebbe verificare nell'impiego pubblico ad esempio in alcuni casi di part-time.

<sup>21</sup> I periodi di astensione facoltativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi; tale modalità di computo si applica anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro.

obbligatoria della madre e durante la fruizione dei riposi orari per allattamento della madre, ma ai fini dell'intera retribuzione dei primi trenta giorni, si considera il cumulo dei giorni fruiti da entrambi i genitori fino ad arrivare a trenta.

Il congedo parentale non può essere fruito ad ore per mancanza di norma legislativa o contrattuale che lo consenta.

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni bambino, dell'intero periodo di congedo parentale previsto dalla legge; quindi, per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre e fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi per entrambi i genitori.

Tuttavia la condizione di maggior favore dell'intera retribuzione è limitata a soli trenta giorni indipendentemente dalla durata complessiva dei congedi fruiti dai genitori in rapporto al numero dei gemelli.

Documentazione: istanza presentata all'ufficio di appartenenza con indicazione della durata, di norma quindici giorni prima, ovvero in caso di particolari e comprovate situazioni personali, entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione facoltativa dal lavoro.

## 10 - CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO .

Entrambi i genitori, **alternativamente**, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni , senza limiti di durata.

Quale condizione di maggior favore rispetto al Testo Unico 151 del 2001, il contratto collettivo Ministeri prevede l'intera retribuzione per i primi trenta giorni di assenza per malattia figlio ogni anno di vita del bambino per i primi tre anni<sup>22</sup>.

Gli eventuali ulteriori periodi di assenza danno diritto solo alla contribuzione figurativa.

Dai tre agli otto anni di vita del figlio ciascun genitore, **alternativamente**, ha diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio **SENZA RETRIBUZIONE** e con la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, fatta salva solo la copertura contributiva<sup>23</sup>, nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno, per un totale di dieci giorni complessivi all'anno per entrambi i genitori.

Questo tipo di congedo è cumulabile con l'astensione facoltativa: anzi è ammissibile che un genitore sia assente per l'istituto della malattia figlio mentre l'altro è assente per congedo parentale e non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.<sup>24</sup>

Documentazione: è necessario presentare all'ufficio di appartenenza un certificato medico di malattia del bambino<sup>25</sup> e una autodichiarazione<sup>26</sup> che l'altro genitore non sia in astensione negli stessi giorni e per lo stesso istituto.

<sup>22</sup> L'ARAN ha fornito un'interpretazione nel senso che questo tipo di congedo riduce la tredicesima mensilità.

<sup>23</sup> Art. 35 T.U. 151/2001 .

<sup>24</sup> Art. 47 comma 5 T.U. 151/2001.

<sup>25</sup> È sufficiente che il certificato medico indichi la prognosi e non anche la diagnosi.

<sup>26</sup> Dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000.

## 11 - ASSEGNAZIONE TEMPORANEA .

L'assegnazione temporanea ad una diversa sede di lavoro o anche ad altra Amministrazione<sup>27</sup> viene concessa annualmente fino al massimo consentito di tre anni in presenza dei seguenti requisiti:

- presenza al momento della domanda di un figlio di età inferiore ai tre anni;
- indicazione della sede ove l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa;
- sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva nell'ambito di una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa;
- assenso dell'Amministrazione di provenienza e di quella di destinazione.<sup>28</sup>

Qualora più dipendenti richiedano l'assegnazione per una medesima sede ove risulta vacante e disponibile un solo posto, l'assegnazione verrà effettuata tenendo conto della sussistenza di rilevanti motivi di salute e dei carichi di famiglia, con precedenza alle assegnazioni precedentemente disposte.

## 12 - ADOZIONE E AFFIDAMENTO .

La lavoratrice che adotta un minore<sup>29</sup>, a prescindere dalla sua età al momento dell'adozione, ha diritto al congedo di maternità di cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso del minore in famiglia, con le stesse regole della madre naturale.

In caso di affidamento, la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso del minore in Italia, per gli adempimenti della procedura adottiva, ovvero, in alternativa, si può a tal fine fruire di un CONGEDO NON RETRIBUITO senza indennità.<sup>30</sup>

Documentazione: copia del provvedimento che ha disposto l'adozione o l'affidamento<sup>31</sup> ovvero dichiarazione sostitutiva; idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva da cui risulti la data di ingresso in famiglia del minore; per il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice deve presentare un'istanza preventiva all'Amministrazione e successivamente dovrà allegare la certificazione della durata del periodo di permanenza all'estero rilasciata dall'Ente autorizzato che ha avuto l'incarico di curare le procedure di adozione.

Anche gli altri istituti di tutela della maternità e paternità, in caso di adozione e affidamento, sono analoghi a quelli previsti per i genitori naturali, salvo la decorrenza dall'entrata in famiglia del minore e una elevazione del limite di età a sei anni per la

<sup>27</sup> Cfr. Accordo Ministero della Giustizia e Organizzazioni Sindacali del 27 febbraio 2007.

<sup>28</sup> Nonostante l'eventuale dissenso debba essere motivato, sussiste ancora un'ampia discrezionalità da parte delle singole Amministrazioni nell'applicazione di questo dispositivo di conciliazione che si aggiunge all'azzeramento dei posti vacanti negli organici pubblici a colpi di legge e senza alcuna verifica della funzionalità ed efficienza dei servizi.

<sup>29</sup> Legge 183 del 4/5/1984 e successive modificazioni; art. 26 T.U. 151/2001;

Circolare INPDAP n° 49 del 27/11/2000; circolare INPS n° 16 del 4/2/2008.

<sup>30</sup> Facoltà della lavoratrice cui l'Amministrazione non può opporre rifiuto.

<sup>31</sup> I documenti devono essere secretati relativamente ai dati identificativi del minore.

malattia figlio illimitata e ai primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare del minore fra i sei e i dodici anni di età per i cinque giorni annui di malattia figlio NON retribuita.<sup>32</sup>

#### SCHEMA CONGEDI PER MALATTIA FIGLIO ADOTTATO O AFFIDATO

DURATA DEI PERMESSI	Senza limiti nei primi sei anni di vita del bambino. 5 giorni l'anno a genitore tra il 6° e l'8° anno e comunque entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore di 12 anni.
PERIODI DI CONGEDO RETRIBUITI PER INTERO	I primi trenta giorni per ciascuno dei primi 3 anni di vita del bambino. <sup>33</sup>
PERIODI DI CONGEDO NON RETRIBUITI	Dal 31° giorno per ciascuno dei tre anni successivi all'ingresso in famiglia. Ogni periodo successivo al 3° anno dall'ingresso in famiglia fino al 6° anno di vita. I 5 giorni a genitore spettanti fra il 7° e 8° anno di vita ovvero nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore di anni 12.
EFFETTI DEL CONGEDO	I giorni retribuiti al 100% sono validi a tutti gli effetti, tranne che per la tredicesima; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e della tredicesima.
DOCUMENTAZIONE	Certificato medico e dichiarazione che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro per lo stesso motivo.

<sup>32</sup> Art. 50 T.U. 15172001.

<sup>33</sup> L'Aran, rispondendo a un quesito, ha specificato che la clausola contrattuale di maggior favore della retribuzione per intero dei primi trenta giorni di congedo parentale cumulativamente tra i due genitori, è applicabile esclusivamente entro il limite temporale del compimento del terzo anno di vita del bambino.

### 13 - TUTELE A FAVORE DEI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITA' .

Il legislatore, con la legge 104 del 1992 , ha inteso predisporre delle forme di tutela a favore dei soggetti portatori di handicap in situazione di gravità e delle loro famiglie. Tuttavia le modifiche succedutesi nel tempo e le procedure applicative, come spesso purtroppo avviene in Italia, anziché semplificare l'iter burocratico hanno delineato una sorta di percorso a ostacoli per la fruizione effettiva di questi diritti, che rasenta la vessazione e che si somma alle enormi difficoltà strutturali cui vanno incontro le persone disabili (si sottolinea in situazione di gravità)<sup>34</sup> e le loro famiglie nel nostro Paese.

I benefici previsti da questa normativa utili alla conciliazione sono essenzialmente:

- ◆ il lavoratore che assiste un figlio o un familiare disabile grave, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona assistita e non può essere trasferito senza il suo consenso;<sup>35</sup>
- ◆ tre giorni di permesso retribuito al mese, coperti da contributi figurativi e computati sia nell'anzianità di servizio, sia nella maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità; questi permessi devono essere fruiti nell'arco del mese in quanto non sono recuperabili nel mese successivo, sono fruibili anche in modo continuativo e sono frazionabili nel limite massimo di 18 ore mensili.<sup>36</sup>

Si evidenzia come, nonostante la competenza a decidere sulle istanze di ammissione ai benefici previsti dalla Legge 104 del 1992 faccia capo ad una apposita Commissione medica di prima istanza<sup>37</sup>, le Amministrazioni si arroghino la facoltà di concedere annualmente le autorizzazioni, previa verifica della documentazione<sup>38</sup> con eventuale richiesta di dichiarazione della ASL che non si è proceduto a rettifiche o che non è stato revocato o modificato il giudizio sulla disabilità in situazione di gravità, salvo che la

---

<sup>34</sup> Si portano ad esempio i casi di due dipendenti della Procura Generale presso la Corte di Appello di Roma alle quali l'apposita commissione medica non ha riconosciuto la situazione di gravità nello stesso anno in cui sono decedute per gli esiti della malattia per la quale avevano chiesto il riconoscimento dei benefici previsti dalla Legge 104 del 1992.

La circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica ribadisce che, ai sensi del comma 3 dell'art. 3 L. 104/1992, la connotazione di gravità dell'handicap ricorre "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione della persona".

<sup>35</sup> La circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica sottolinea come "la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze impeditive, come ad esempio la mancanza di posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'Amministrazione.

<sup>36</sup> Comunque, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni alla settimana, qualora il lavoratore abbia optato per permessi giornalieri, le giornate di assenza superiori alle sei ore lavorative sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi come normali assenze in ordinarie giornate di lavoro (in altre parole si ha diritto a fruire di tre interi giorni di permesso a prescindere dall'articolazione dell'orario di lavoro adottata).

<sup>37</sup> In base all'art. 4 della Legge 104 del 1992 la Commissione di prima istanza era una commissione medica presso la ASL territorialmente competente integrata per questo compito con un operatore sociale ed un medico specialista nella patologia da esaminare, che, a decorrere dal 1/1/2010, viene integrata da un medico dell'INPS in base all'art. 20 del D.L. n° 78 del 2009 convertito in Legge n° 102 del 3/8/2009; a partire sempre dal 1/1/2010 le nuove domande in materia di invalidità civile e di riconoscimento dell'handicap devono essere presentate per via informatica direttamente all'INPS e non più alla ASL, che verrà notiziata a cura dell'Istituto.

<sup>38</sup> Ulteriori forme di controllo sono state recentemente previste dalla Legge 183 del 2010 (comma 7 bis art. 33 Legge 104/1992).

certificazione non contenga l'irreversibilità della malattia o la scadenza di verifica della malattia.<sup>39</sup>

Ferma restando questa disciplina comune, si passa ad esaminare le norme specifiche.

### 13.1 - PERMESSI LEGGE 104/1992 PER FIGLI MINORI DI TRE ANNI DI ETÀ'.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di un minore disabile grave hanno diritto alternativamente:

➤ **PERMESSI ORARI GIORNALIERI RETRIBUITI** di due ore al giorno per orari di lavoro pari o superiori alle sei ore, altrimenti di un ora; spettano anche se l'altro genitore non ne ha diritto in quanto lavoratore autonomo o non lavoratore (disoccupato, casalingo) e si prescinde dal requisito della convivenza. Fino ad un anno di età del bambino coincidono con i riposi giornalieri per l'allattamento<sup>40</sup>, mentre tra il secondo e il terzo anno di età del bambino diventano alternativi al prolungamento dell'astensione facoltativa e spettano in maniera alternativa ai due genitori.

➤ **PROLUNGAMENTO DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA FINO A TRE ANNI DI ETÀ' DEL BAMBINO:** periodo coperto da contribuzione figurativa, non riduce le ferie e la tredicesima mensilità e rimane retribuito per intero per i primi trenta giorni e al 30% successivamente.

Nel periodo in cui un genitore fruisce di questo prolungamento dell'astensione facoltativa (che decorre dal termine, anche solo virtuale, dell'astensione facoltativa ordinaria) l'altro genitore può sia avvalersi dell'astensione facoltativa ordinaria (nel limite massimo di 6 mesi per la madre e di 7 mesi per il padre) sia del congedo per malattia del medesimo figlio, in quanto il limite da rispettare è il divieto che entrambi i genitori lavoratori dipendenti fruiscano contemporaneamente di questo stesso istituto del prolungamento dell'astensione facoltativa.

➤ **TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILI** quale ulteriore alternativa ai due dispositivi precedenti, resa possibile dalla Legge 183/2010.

Requisito necessario è che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che tale ricovero sia finalizzato ad un intervento chirurgico oppure ad un intervento riabilitativo del disabile grave minore di anni tre per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza.

**La circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica considera tutte e tre le tutele indicate come istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, pertanto la loro fruizione deve intendersi alternativa**

<sup>39</sup> In ogni caso il richiedente i permessi si impegna, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta con particolare riferimento a:

- eventuali ricoveri a tempo pieno del soggetto disabile grave;
- revoca del giudizio di gravità delle condizioni di disabilità da parte della Commissione medica;
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile.

<sup>40</sup> Le circolari INPS n° 109 del 6/6/2000 e n° 133 del 17/7/2000 hanno indicato che se la madre utilizza i riposi orari per l'allattamento, il padre può fruire contemporaneamente dell'astensione facoltativa ordinaria, mentre se la madre fruisce dell'astensione facoltativa ordinaria è preclusa al padre la fruizione dei riposi orari.

e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso mensile (ex art. 33 co. 3 L. 104/92), entrambi i genitori NON potranno beneficiare per lo stesso figlio né delle due ore di riposo giornaliero né del prolungamento del congedo parentale né, per una estensione analogica che appare del tutto forzata, del congedo straordinario retribuito dei due anni.<sup>41</sup>

Tuttavia, se appare evidente la ragionevolezza di considerare "istituti speciali", e quindi alternativi fra di loro, il prolungamento fino a tre anni del congedo parentale ovvero delle due ore giornaliere di c.d. "allattamento" con il congedo straordinario retribuito dei due anni, non altrettanto può dirsi per gli "ordinari tre giorni di permesso mensili" previsti genericamente in tutti i casi di disabilità grave a prescindere dall'età minore di tre anni.

In effetti si viene così a creare una situazione di svantaggio proprio nei confronti dei genitori di disabili gravi in tenera età, in contrasto con la circolare INPS n° 53 del 29/4/2008 che aveva chiarito che "non è possibile fruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile nelle stesse giornate in cui si usufruisce del congedo straordinario retribuito dei due anni, mentre è possibile fruirne nello stesso mese ma in giornate diverse".

Documentazione: preventivamente

- o certificazione originale o copia conforme del verbale della commissione medica di prima istanza;<sup>42</sup>
- o istanza del dipendente presentata annualmente all'Amministrazione di appartenenza;
- o dichiarazione del dipendente che il figlio minore di tre anni assistito non è ricoverato a tempo pieno ovvero certificazione dei sanitari della struttura ospedaliera che il minore ricoverato ha necessità di assistenza;

Successivamente:

- o eventuale certificazione delle dimissioni da parte dei sanitari della struttura ospedaliera dove il minore è stato ricoverato.

---

<sup>41</sup> Tale interpretazione viene fatta derivare dalla disposizione del comma 5 dell'art. 42 del decreto legislativo 151/2001 che prevede che durante il periodo di congedo straordinario retribuito entrambi i genitori non possono fruire dei benefici del prolungamento fino a tre anni del congedo parentale – di cui all'art. 33 co. 1 stesso T.U. – né del prolungamento fino a tre anni dei permessi giornalieri retribuiti di due ore né dei tre giorni di permesso mensile – art. 33 commi 2 e 3 L. 104/92 -

<sup>42</sup> Solo nel caso di assistenza a disabile affetto da Sindrome di Down la situazione di gravità, oltre che dall'apposita commissione, può essere dichiarata dal medico di base previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo": questi disabili sono esenti da ulteriori successive visite e controlli ai sensi dell'art. 94 Legge 289 del 2002.

### 13.2 - PERMESSI LEGGE 104/1992 PER FIGLI DAI TRE AI DICHIOTTO ANNI DI ETÀ' .

Anche ai genitori di minore fra i tre e i diciotto anni disabile grave, anche NON conviventi, purchè non ricoverato a tempo pieno <sup>43</sup> spettano i tre giorni di permesso retribuito che devono essere ripartiti fra i due genitori, anche con assenze contemporanee degli stessi, ma sempre nel limite dei tre giorni mensili.

La documentazione richiesta è la stessa del minore di tre anni.

### 13.3 - PERMESSI LEGGE 104/1992 PER FIGLI MAGGIORENNI, CONIUGE O PARENTI E AFFINI .

La titolarità del diritto dei tre giorni di permesso retribuito al mese è attualmente riconosciuta, oltre che ai genitori e al coniuge, solo a parenti o affini entro il secondo grado, ovvero entro il terzo,<sup>44</sup> qualora i genitori o il coniuge<sup>45</sup> della persona disabile grave siano deceduti o mancanti,<sup>46</sup> ovvero affetti da patologie invalidanti<sup>47</sup> o abbiano compiuto i 65 anni di età.

---

<sup>43</sup> In via del tutto eccezionale, la circolare INPS n° 90 del 23/5/2007 come pure la recente circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica hanno ritenuto che nel caso di disabile ricoverato a tempo pieno i tre giorni di permesso siano concedibili di volta in volta, dietro presentazione di idonea certificazione medica, per accompagnare il disabile presso strutture ospedaliere per visite analisi o terapie, ovvero nei casi in cui il disabile si trovi in coma vigile o in situazione terminale.

<sup>44</sup> Circolare INPS n° 90 del 23/5/2007.

<sup>44</sup> Le circolari INPS 155 del 3/12/2010 e 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiariscono, una volta, per tutte in base al codice civile, i gradi di parentela e affinità:

- parenti di primo grado: genitori e figli;
- parenti di secondo grado: fratelli e sorelle, nonni e nipoti (figli di figli);
- parenti di terzo grado: zii e nipoti (figli di fratelli); bisnonni e pronipoti in linea retta;
- affini di primo grado: suoceri e genero o nuora;
- affini di secondo grado: cognati;
- affini di terzo grado: zii e nipoti acquisiti.

<sup>45</sup> La possibilità di passare dal secondo o terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso che uno solo dei soggetti coniuge o genitore si trovi nelle situazioni di assenza, decesso o patologie invalidanti.

<sup>46</sup> La circolare INPS 155 del 3/12/2010 chiarisce che l'espressione "mancanti" deve essere intesa NON solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità quale divorzio, separazione legale o abbandono.

<sup>47</sup> Per "patologie invalidanti" si intendono, in base alla sopracitata circolare, quelle a carattere permanente di cui all'art 2 comma 1 lett. D) n° 1, 2 e 3 D.M. 278 del 21/7/2000 e cioè:

- *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale...*;
- *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
- *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.*

Maura Bonito

Questi permessi spettano anche se nell'ambito del nucleo familiare del disabile vi siano familiari conviventi che possano prestare assistenza: la persona disabile grave - o il suo amministratore di sostegno o il suo tutore – può liberamente effettuare la scelta del familiare che debba prestare l'assistenza.<sup>48</sup>

Questi permessi spettano anche se il disabile grave è assistito da strutture pubbliche o da personale badante e l'assistenza non deve essere necessariamente prestata quotidianamente, purchè assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona assistita.

Risulta evidente come le Amministrazioni pubbliche si arroghino facoltà ampiamente discrezionali e poteri fortemente inquisitori nella vita familiare privata e nella stessa malattia e grave disagio sociale che i loro dipendenti sono costretti quotidianamente ad affrontare.

Tuttavia deve ritenersi superato l'ampio dibattito sui requisiti della continuità ed esclusività dell'assistenza, in quanto la Legge 183 del 2010 ha, da un lato, abrogato la previsione che richiedeva per la fruibilità di tali permessi nel caso di figlio maggiorenne la sussistenza o della convivenza o dell'assistenza continuativa ed esclusiva,<sup>49</sup> dall'altro ha definitivamente stabilito la riconoscibilità del diritto ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona, salvo il caso dei genitori per i figli: da qui la necessità di quella specie di liste di proscrizione previste dalla Legge 183 del 2010.<sup>50</sup>

La documentazione da presentare preventivamente all'Amministrazione di appartenenza può essere sostituita da autocertificazione anche cumulativa attestante i numerosi requisiti richiesti, con esclusione solo dei certificati sanitari:

- certificazione originale o copia conforme del verbale della Commissione medica di prima istanza dalla quale risulti che l'assistito si trova in situazione di disabilità grave;
- istanza del dipendente con opzione per la modalità di fruizione dei permessi a giorni oppure frazionati ad ore;
- autodichiarazione attestante che l'assistito non è ricoverato a tempo pieno, ovvero certificazione che il disabile grave si trova in coma vigile o in situazione terminale con necessità di assistenza da parte di un familiare rilasciata dai sanitari della struttura ospedaliera con impegno a comunicare tempestivamente all'Amministrazione la cessazione dell'evento;

<sup>48</sup> Circolare INPS n° 90 del 23/5/2007.

<sup>49</sup> Circolare INPS 155 del 3/12/2010.

<sup>50</sup> È prevista l'istituzione di una Banca dati informatica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica a cui tutte le Amministrazioni pubbliche dovranno far confluire entro il 31 marzo di ogni anno i dati sensibili relativi ai propri dipendenti, considerati di rilevante interesse pubblico ai fini del monitoraggio e della verifica sulla legittima fruizione dei permessi, con particolare riferimento a :

- o Nominativi dei dipendenti cui sono accordati i permessi per handicap grave con distinzione se fruiti per motivi personali o per assistenza;
- o Nominativi delle persone assistite con indicazione del comune di residenza e dell'eventuale rapporto di dipendenza da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa;
- o Il tipo di rapporto familiare intercorrente con le persone assistite (coniugio, maternità o paternità, grado di parentela o affinità);
- o Nel caso di lavoratore padre o lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di tre anni del figlio ;
- o Il contingente complessivo di giorni ed ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

- dichiarazione del dipendente che attesti la convivenza ovvero che i permessi vengono utilizzati in via esclusiva per l'assistenza allo stesso familiare disabile grave;<sup>51</sup>
- idonea documentazione attestante il grado di parentela o affinità con il disabile grave;
- eventuale dichiarazione in carta semplice da parte del disabile, o del suo tutore o amministratore di sostegno, della scelta dell'unico familiare che debba prestare assistenza.

La circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica riconosce che le nuove norme NON precludono la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano i presupposti, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili.

Analogamente le nuove norme non precludono ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione (ad esempio: madre sordomuta di figlio non vedente) e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.<sup>52</sup>

Infine, la più volte citata circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica contiene le seguenti ulteriori previsioni intimidatorie rivolte al Dirigente Amministrativo:

- in fase di prima applicazione, ogni amministrazione dovrà procedere all'ennesimo riesame dei provvedimenti di assenso già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova legge. In caso di insussistenza dei requisiti, salvo tempestiva integrazione della documentazione prodotta in passato da parte dell'interessato, l'atto di assenso dovrà essere revocato e le agevolazioni non potranno più essere accordate per effetto della **DECADENZA (logicamente a partire dall'ATTO di REVOCA del precedente assenso)**.

---

<sup>51</sup> La circolare n° 13 del 6/12/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica inventa di sana pianta, a corredo dell'istanza, una "dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:

- Il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- Il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- Il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'Amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
- Il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegna la perdita della legittimazione alle agevolazioni."

Si sottolinea solo il numero di volte in cui si citano le "agevolazioni che lo Stato e la collettività sopportano..." come se alla famiglia con un disabile (che peraltro sembrerebbero essere "altra cosa" rispetto alla "collettività") venisse garantito uno stipendio a tempo pieno per l'assistenza, nonché una vita sociale agevole e senza barriere, cure al domicilio.....

<sup>52</sup> In tali casi si rimette al senso di responsabilità del lavoratore interessato la valutazione dell'insufficienza dei primi tre giorni mensili per soddisfare le esigenze di assistenza.

- I provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati, attraverso i propri Servizi Ispettivi ovvero attraverso disposizioni impartite agli Uffici del Personale, al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione<sup>53</sup> e di verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza<sup>54</sup>, con insistenti richiami alla necessità di instaurare gli opportuni procedimenti disciplinari e/o penali con eventuale esito finale del licenziamento del lavoratore che utilizzi attestazioni false, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.<sup>55</sup>
- Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al Dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

#### 13.4 - CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO DI DUE ANNI .

Questo tipo di congedo, sempre finalizzato alla cura e all'assistenza di persone disabili in situazione di gravità, della durata massima di due anni nella vita lavorativa del dipendente, viene retribuito con una indennità corrispondente all'ultima retribuzione fino ad un importo massimo rivalutata annualmente<sup>56</sup>, è utile ai fini del trattamento di quiescenza, ma non ai fini del TFR o TFS, né ai fini delle ferie<sup>57</sup> e della tredicesima mensilità (a differenza dei tre giorni di permesso retribuito mensile).<sup>58</sup>

Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato, ma, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo<sup>59</sup> e, finché non vengano computati i giorni festivi, non è sufficiente neppure la fruizione di ferie tra una frazione di congedo e l'altra.<sup>60</sup>

<sup>53</sup> Esempi di situazioni che possono dar luogo alla DECADENZA:

- Venir meno della situazione di *handicap "grave"* a seguito della visita di revisione;
- Decesso della persona in situazione di *handicap grave*;
- Sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile;
- La circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la stessa persona in situazione di *handicap grave*.

<sup>54</sup> Art. 76 comma 2 D.P.R. 445/2000 "L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso".

<sup>55</sup> Art. 55 ter, 55 quater, 55 quinquies d.lgs. 165/2001.

<sup>56</sup> Per l'anno 2008 l'indennità era pari ad EURO 43.276,16 .

<sup>57</sup> Circolare INPDAP n° 31 del 12 maggio 2004.

<sup>58</sup> Tuttavia coloro che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto a fruire di permessi NON retribuiti e senza contribuzione figurativa in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario (ferie) che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo.

<sup>59</sup> Circolare INPS n° 31 del 12/5/2004.

<sup>60</sup> Circolare INPS n° 64 del 15/3/2001.

Questo tipo di congedo non è concedibile agli aventi diritto durante i periodi in cui la persona disabile grave presta attività lavorativa;<sup>61</sup> è cumulabile con i PERMESSI RETRIBUITI ex art. 18 CCNL comparto Ministeri, NON è cumulabile con il CONGEDO NON RETRIBUITO DI DUE ANNI ex art 4 Legge 53 del 2000; è compatibile con il CONGEDO DI MATERNITA' e con il CONGEDO PARENTALE goduto dall'altro genitore per il medesimo figlio; permane l'impossibilità di fruire dei tre giorni di permesso retribuito mensili nelle stesse giornate in cui si usufruisce del congedo in esame, mentre è possibile fruirne nello stesso mese ma in giornate diverse.<sup>62</sup>

Titolari di questo diritto, in ordine di preferenza, sono:

- Il coniuge convivente del disabile grave (la convivenza si presume);<sup>63</sup>
- I genitori anche non conviventi a condizione, nel caso di figlio maggiorenne, che non sia coniugato, o non conviva con il coniuge, o il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo o che il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto del congedo in esame;
- I fratelli e le sorelle conviventi del disabile grave a condizione che entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili<sup>64</sup>, il disabile grave non sia coniugato ovvero non conviva con il coniuge, o il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo o che il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto del congedo in esame;
- Il figlio convivente con il disabile grave a condizione che:<sup>65</sup>
  - il genitore disabile grave non sia coniugato ovvero non conviva con il coniuge, o il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo o che il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto del congedo in esame;
  - entrambi i genitori del disabile grave siano deceduti o totalmente inabili;
  - il genitore disabile grave non abbia altri figli, ovvero non conviva con alcuno di essi ovvero gli altri figli conviventi non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi o abbiano espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto del congedo in esame;
  - il genitore disabile grave non abbia fratelli e sorelle conviventi ovvero non conviva con alcuno di essi ovvero non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi o abbiano espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto del congedo in esame.

Le Amministrazioni osteggiano ampiamente l'utilizzo di questo istituto, probabilmente perché retribuito, attraverso interpretazioni quanto mai rigide e restrittive (ad esempio nell'individuare la convivenza esclusivamente nella residenza nello stesso appartamento del disabile grave),<sup>66</sup> attraverso la richiesta di documentazione ridondante e inutile (ad esempio chiedendo autodichiarazioni di rinuncia al beneficio anche ai congiunti non residenti con il disabile grave e magari difficilmente reperibili) e attraverso l'assoluta mancanza di informazioni ai dipendenti e direttive chiare, uniformi e facilmente fruibili

<sup>61</sup> Circolare INPS n° 64 del 2001 .

<sup>62</sup> Circolare INPS n° 53 del 29/4/2008.

<sup>63</sup> Sentenza Corte Costituzionale n° 158 del 18/4/2007; Circolare INPS n° 112 del 3/8/2007 .

<sup>64</sup> Circolare INPS n° 107 del 29/9/2005: non è sufficiente che i genitori siano "solo anziani" o "solo inabili parziali", bensì è necessaria specifica documentazione comprovante lo stato di invalidità totale .

<sup>65</sup> Circolare INPS n° 41 del 16/3/2009.

<sup>66</sup> Circolare Ministero del Lavoro n° 3884 del 18/2/2010 e Messaggio INPS n° 6512 del 4 marzo 2010: è stata ammessa la convivenza nel caso di residenza nello stesso comune, stesso indirizzo e stesso numero civico anche se in interni diversi.

da parte degli stessi uffici del personale.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Si elencano, a titolo di esempio, i documenti richiesti dal Ministero della Giustizia a singoli dipendenti nel corso dell'anno 2010, in quanto l'Ufficio Aspettative ha rifiutato la richiesta di collaborazione nella raccolta del materiale.

**A) DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER USUFRUIRE DEL CONGEDO RETRIBUITO EX ART. 42 COMMA 5 d.lgs. N° 151/2001 PER ASSISTERE IL FIGLIO.**

1 . Copia conforme del verbale di riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge 104/1992, con timbro di convalida dell'Ente preposto (N.B. : nonostante varie ricerche e quesiti non si è riuscito ad avere dati certi relativi a quest'ultimo preteso adempimento);

2 . Copia del provvedimento di concessione dei permessi ex art. 33 Legge 104/1992 rilasciato dall'Ufficio di appartenenza;

3 . Dichiarazione da parte del dipendente attestante i seguenti requisiti relativi al disabile:

- non ricovero a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;
- se figlio maggiorenne, assenza di prestazione lavorativa;

4 . Dichiarazione dell'altro genitore:

- fruizione o meno, in passato, del congedo retribuito o dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia per assistere il figlio e rinuncia di detti benefici nel periodo richiesto
- attività e sede lavorativa.

**Tutte le dichiarazioni devono essere rilasciate ai sensi dell'art. 47 DPR n° 445 del 28/12/2000 e corredate da copia di un documento di riconoscimento del dichiarante.**

**B) DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER USUFRUIRE DEL CONGEDO RETRIBUITO EX ART. 42 COMMA 5 D.LGS. N° 151/2001 PER ASSISTERE IL GENITORE .**

1 . Copia conforme del verbale di riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge 104/1992, con timbro di convalida dell'Ente preposto (N.B. : nonostante varie ricerche e quesiti non si è riuscito ad avere dati certi relativi a quest'ultimo preteso adempimento);

2 . Copia del provvedimento di concessione dei permessi ex art. 33 Legge 104/1992 rilasciato dall'Ufficio di appartenenza;

3 . Stato di famiglia;

4 . Dichiarazione da parte del dipendente attestante i seguenti requisiti relativi al disabile:

- convivenza con il disabile;
- unicità dell'assistenza continuativa;
- non ricovero a tempo pieno presso strutture pubbliche o private;
- assenza di prestazione lavorativa;
- composizione famiglia d'origine;

5. Dichiarazione da parte del disabile:

- convivenza/non convivenza con il coniuge (se convivente con il coniuge produrre verbale di invalidità al 100% dello stesso);
- sussistenza in vita dei genitori;
- eventuale convivenza con fratelli ( se sussiste convivenza dichiarare se gli stessi prestino o meno attività lavorativa e/o se lavoratori autonomi);
- se i soggetti di cui sopra abbiano già fruito del congedo retribuito e/o dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia per assisterlo;

- rinuncia, da parte degli stessi, a fruire di detto congedo nel periodo richiesto;

- scelta del soggetto dal quale vuole essere assistito;

**Qualora il disabile non sia in condizioni di fare dichiarazioni, le stesse potranno essere rese dal dipendente attestando detta incapacità.**

6 . Dichiarazione da parte di eventuali altri figli del disabile:

- convivenza/non convivenza;
- prestazione o meno attività lavorativa dipendente e/o autonoma (se sì, specificare la sede e la tipologia);
- fruizione o meno, in passato, del congedo retribuito o o dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia per assistere il genitore e rinuncia di detti benefici nel periodo richiesto .

**Tutte le dichiarazioni devono essere rilasciate ai sensi dell'art. 47 DPR n° 445 del 28/12/2000 e corredate da copia di un documento di riconoscimento del dichiarante.**

*Maura Bonito*

#### 14 - PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 18 CCNL COMPARTO MINISTERI .

A domanda del dipendente sono concessi PERMESSI RETRIBUITI <sup>68</sup> per i seguenti casi da documentare debitamente tramite idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva:

- ❖ lutti per il coniuge, il convivente stabile, parenti entro il secondo grado (genitori e figli, nonni e nipoti, fratelli e sorelle) e affini di primo grado (suoceri, generi e nuore) nella misura di tre giorni per evento;<sup>69</sup>
- ❖ quindici giorni consecutivi di calendario in occasione di ogni evento di matrimonio civile o concordatario, che possono essere richiesti entro i 30 giorni successivi all'evento;
- ❖ **TRE GIORNI PER PARTICOLARI MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI** fruibili entro l'anno solare, anche frazionatamente, nella misura massima di complessive 18 ore .<sup>70</sup> In questa previsione rientrano ad esempio le assenze per testimonianze per fatti non di ufficio, ovvero visite mediche specialistiche o esami clinici sia personali<sup>71</sup> che di familiari .

Possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio, qualora la loro concessione pregiudichi l'organizzazione e l'operatività degli uffici.

Questi permessi danno diritto all'intera retribuzione, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

---

<sup>68</sup> Sono indicate solo le ipotesi ritenute utili alla conciliazione lavoro/famiglia.

<sup>69</sup> Il Ministero della giustizia interpreta la norma nel senso che i tre giorni di permesso per lutto devono essere fruiti entro i sette giorni dal verificarsi dell'evento in maniera consecutiva, non possono essere frazionati, sono comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi .

<sup>70</sup> Grazie ai famosi decreti "Brunetta" (art. 71 D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 e modificato dal D.L. 78/2008 convertito in Legge 102/2009), nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore a disposizione viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza, riducendo di fatto la previsione contrattuale a circa due giorni e mezzo medi di permesso retribuito.

<sup>71</sup> Nel caso di accertamenti clinici e diagnostici, visite mediche e prestazioni specialistiche, un consolidato e diffuso orientamento giurisprudenziale e dottrinale riconosce al lavoratore la possibilità di scelta fra questo istituto e quello del trattamento di malattia.

## **15 - CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI EX ART. 4 LEGGE 53/2000 .**

In aggiunta ai tre giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 18 del CCNL attualmente in vigore, i dipendenti hanno diritto ad **ulteriori tre giorni di permesso retribuito** introdotti da:

legge 53/2000 art. 4 comma 1

D.M. 21 luglio 2000 n° 278 recante disposizioni di attuazione

CCNL integrativo 16/5/01 art. 9 comma 1

Tali ulteriori tre giorni di permesso retribuito spettano ogni anno nei casi di **decesso o "documentata grave infermità"** dei seguenti soggetti:

- Coniuge, anche se legalmente separato
- Parente entro il secondo grado (**genitori, figli, fratelli, nonni**), anche se non conviventi
- Persona convivente (soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore).

Anche questi permessi danno diritto all'intera retribuzione, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

### **Modalità di fruizione:**

Comunicazione preventiva al datore di lavoro del motivo del permesso e dei giorni di cui si intende usufruire.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgere della grave infermità o dalla necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici.

I giorni festivi e quelli non lavorativi non devono essere computati.

In alternativa all'utilizzo dei tre giorni di permesso il lavoratore può concordare in forma scritta con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa con conseguente riduzione dell'orario di lavoro complessivamente corrispondente ai tre giorni che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro 7 giorni dall'evento.

**Documentazione** da produrre entro cinque giorni dal rientro in ufficio è costituita da idonea certificazione di uno sei seguenti soggetti:

Medico specialista del SSN o con esso convenzionato

Medico di medicina generale

Pediatra

Struttura sanitaria in caso di ricovero e intervento chirurgico.

L'applicazione di questo istituto è stata gravemente ritardata dalle varie Amministrazioni e tuttora è soggetta ad interpretazioni restrittive ampiamente discrezionali.<sup>72</sup>

<sup>72</sup> Dal Ministero della Giustizia è richiesto che la condizione indispensabile della "grave infermità" risulti espressamente dalla documentazione medica ovvero che quest'ultima certifichi la presenza di una patologia rientrante nella definizione di grave infermità data dal Consiglio Superiore della Sanità e cioè "qualsiasi infermità, acuta o cronica, in fase diagnostica, terapeutica o riabilitativa, che implichi una necessità assistenziale continuativa" (Nota Ministero Giustizia n° 116/1/10272 del 28/09/2007), fermo restando il dovere dell'Ufficio di tenere riservate le informazioni ricevute (Nota Aran B16 del 20/1/2003). Quale unica eccezione è considerata sufficiente l'attestazione dell'avvenuto ricovero nel caso in cui il figlio, il nipote o il componente la famiglia anagrafica del lavoratore sia un minore che debba essere sottoposto a intervento chirurgico o a specifici interventi terapeutici anche in regime di day-hospital (Nota Ministero Giustizia n° 42/S/I del 11/5/2005).

**16 - PERMESSI PER I CONGIUNTI DI TOSSICODIPENDENTE O ALCOLISTA CRONICO O PORTATORE DI HANDICAP CHE DEVONO SOTTOPORSI A PROGETTI TERAPEUTICI DI RECUPERO O RIABILITAZIONE (art. 11 e 12 CCNL integrativo del 16/5/2001).**

**Titolari del diritto, oltre al** Lavoratore che sia in condizioni di

**tossicodipendente o alcolista cronico o portatore di handicap** riconosciuto tale con attestazione di una struttura sanitaria pubblica o privata Convenzionata (la quale può essere omessa solo in caso di lavoratore disabile titolare dei benefici di cui alla Legge 104/1992) e che

**debba sottoporsi presso la stessa struttura ad un PROGETTO RIABILITATIVO O DI RECUPERO .**

sono anche i dipendenti parenti entro il 2° grado

(o, in mancanza, entro il 3° grado) ovvero il convivente stabile .

**Benefici:**

- diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto (esclusione dal periodo di comporto delle assenze per malattia anche superiori a 18 mesi);
- permessi giornalieri retribuiti per intero nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;
- applicabilità del part-time;
- assegnazione a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata, a supporto della terapia in atto, dalla struttura che gestisce il progetto;
- solo per i dipendenti parenti del tossicodipendente, alcolista cronico o disabile è applicabile l'aspettativa (ex art. 4 commi 2 e 4 Legge 53/2000) NON retribuita e NON computabile nell'anzianità di servizio di DUE anni anche frazionati per una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

**Documentazione da produrre all'Amministrazione:**

- certificazione attestante la grave infermità ovvero il verbale di cui alla legge 104/1992;
- il programma di riabilitazione o di recupero;
- specifica istanza in caso di fruizione dei permessi orari giornalieri.

**Obblighi per il dipendente:**

- produzione delle certificazioni;
- sottoposizione alle prescrizioni del programma riabilitativo (in caso di interruzione arbitraria, su segnalazione della struttura sanitaria, l'Amministrazione ha l'obbligo di accertare se sussistano le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro);
- rientro in servizio regolare entro 15 giorni dalla data di conclusione del progetto riabilitativo.

## 17 - PART-TIME .

Le recenti modifiche normative hanno drasticamente ridotto l'importantissimo dispositivo di conciliazione rappresentato dal part-time<sup>73</sup>, secondo un'involuzione che ha seguito le seguenti fasi:

- da **DIRITTO PER TUTTI** (L. 662/1996 art. 1 co 58 "*La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro 60 giorni dalla domanda....*") ;

a benevola **CONCESSIONE PER ALCUNI** (D.L. 112/2008 art. 73 "*La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale PUO' essere concessa dall'Amministrazione*") ;

a **PRIVILEGIO** (con tanto di pubblicità televisiva) per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa ( art. 12 Bis D.L.vo n° 61 del 25/2/2000 introdotto dalla Legge 247 del 24/12/2007) ;

fino alla logica previsione finale dell'art. 16 del collegato lavoro (Legge 183 del 2010) di sottoporre a **nuova valutazione restrittiva** i provvedimenti di concessione del part time già adottati in precedenza , in contrasto con tutte le raccomandazioni europee.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Il lavoro a tempo parziale è tuttora disciplinato dagli articoli 21, 22 e 23 del CCNL comparto Ministeri 1998-2001 in quanto non espressamente abrogati.

<sup>74</sup> Si evidenzia, ad esempio, come l'Amministrazione giudiziaria abbia, con insolita puntualità, emesso la circolare n° 1196, attuativa dell'art. 16 del famigerato collegato lavoro, lo stesso giorno - 24 novembre 2010 - dell'entrata in vigore della Legge 183 trasformando l'originaria previsione potestativa "...entro centottanta giorni dall'entrata in vigore...le amministrazioni pubbliche possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale..." emessi in precedenza, nel giro di "180 secondi" il **può** è stato tradotto in **deve** a danno dei lavoratori più deboli e, dato l'orario ridotto, più malpagati. Tenendo presente la cronica carenza di personale giudiziario è chiaro che questo provvedimento andrà a colpire le categorie più deboli quali le donne costrette a dividersi tra lavoro, casa e figli; coloro che si dedicano all'attività di assistenza e cura; tutti quelli che sono costretti da anni a vivere lontano dalle proprie famiglie ed affetti a causa dell'annosa mancata attuazione degli interpellati.

## 18 - ASPETTATIVE .

Nel contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri <sup>75</sup> sono previste le ASPETTATIVE, concesse dall'Amministrazione centrale previo parere dell'Ufficio di appartenenza, si realizzano nella possibilità per il dipendente di assentarsi dal posto di lavoro per motivi e tempi tassativamente determinati, con la sospensione dell'intera retribuzione, ma con la conservazione del rapporto di lavoro che riprende al termine del periodo concesso ovvero al momento in cui vengono meno i presupposti dell'aspettativa concessa.

Tali istituti, seppure totalmente penalizzanti dal punto di vista economico e finora poco utilizzati per la preferibilità del part-time, finché nel 2008 i famosi "decreti Brunetta" hanno sottoposto il principale dispositivo di conciliazione alla discrezionalità amministrativa, possono rappresentare un mezzo utile per evitare l'uscita definitiva dal mercato del lavoro di tante donne pressate dalle esigenze di assistenza e cura dei familiari. <sup>76</sup>

### 18.1 - ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI O DI FAMIGLIA .

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 di servizio, con riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, per una durata complessiva di tredici mesi nel triennio.

Quando questo tipo di aspettativa è richiesto per motivi di **educazione ed assistenza dei figli fino al sesto anno di età**, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico. <sup>77</sup>

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per qualsiasi motivo se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio entro il termine dell'aspettativa concessa, ovvero entro il diverso termine in cui l'Amministrazione lo invita a riprendere servizio per decadenza dei motivi che hanno giustificato la concessione, il rapporto di lavoro viene risolto senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

---

<sup>75</sup> Art. 7 CCNL comparto Ministeri 1998-2001.

<sup>76</sup> È da rilevare che la Legge 183 del 2010 ha previsto all'art. 18 un nuovo tipo di aspettativa per un periodo massimo di dodici mesi per motivi "professionali e imprenditoriali" e addirittura in deroga alle disposizioni in tema di incompatibilità dettate dall'art. 53 del Testo Unico sul pubblico impiego n° 165 del 2001.

<sup>77</sup> Art. 1 comma 40 lett. A) Legge 335/1995 *gli accrediti figurativi spettano ... "in ragione di 170 giorni per ciascun figlio"*.

## **18.2 - ASPETTATIVA PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA O CONGEDO STRAORDINARIO NON RETRIBUITO DI DUE ANNI.**

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, salva la contribuzione volontaria, è altresì concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per la durata di massimo due anni nell'arco della vita lavorativa, per **gravi e documentati motivi di famiglia** tassativamente individuati, al ricorrere dei quali si ritiene che l'Amministrazione, previo accertamento dei presupposti, deve riconoscere il diritto, rimanendo esclusa la mera discrezionalità amministrativa.

La situazione di grave necessità può riguardare:

La propria persona (situazione di grave disagio, ad esclusione della malattia);

La propria famiglia anagrafica;

Coniuge, figli, genitori, fratelli e sorelle, generi e nuore, suoceri anche se NON conviventi;

Parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap anche se non conviventi.

L'elencazione delle varie ipotesi di gravi necessità familiari contenuta nel decreto ministeriale di attuazione<sup>78</sup> appare ridondante e generatrice di false interpretazioni, in quanto le prime due previsioni – decesso di uno dei familiari ovvero “situazione che comporta un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di uno dei familiari” – possono ricomprendere tutte le altre previsioni specifiche.

Documentazione: certificazione o dichiarazione sostitutiva di morte o di sussistenza di una delle situazioni indicate.

L'istanza del dipendente deve essere presentata all'Ufficio di appartenenza e corredata del parere del Dirigente Amministrativo viene inoltrata al Ministero competente che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

Tale aspettativa può essere fruita continuativamente o frazionatamente e si computa secondo il calendario comune comprendendo i giorni festivi e non lavorativi.

Le aspettative sono cumulabili con tutte le altre tipologie di assenze dal servizio e fra di loro, pertanto i due tipi di aspettativa finora enunciati se **utilizzati allo stesso titolo**, si possono sommare senza che sia necessario il rientro in servizio per quattro mesi.

---

<sup>78</sup> Regolamento interministeriale n° 278 del 21 luglio 2000 recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 53 del 2000, concernente congedi per eventi e cause particolari.

### 18.3 - ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE ALL'ESTERO.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località anche presso diversa amministrazione di altro comparto.<sup>79</sup>

Questo tipo di aspettativa può essere revocata in qualunque momento per **imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio**, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente.

È necessario un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi per usufruire delle diverse aspettative per motivi di famiglia, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo, per corsi di dottorato e ricerca e per ricongiungimento con il coniuge all'estero.

Questo tipo di aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, non è computata né nell'anzianità di servizio né a fini previdenziali, salvo prosecuzione volontaria, comporta la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità.

Documentazione: istanza con allegata idonea certificazione presentata all'Ufficio di appartenenza, corredata del parere del Dirigente Amministrativo ed inoltrata al Ministero competente che dispone con provvedimento del Direttore Generale.

---

<sup>79</sup> Articolo 8 CCNL comparto Ministeri 1998-2001 integrato da CCNL 2002-2005.