

su abcdei diritti c'è
te l'avevo detto

**ABCDEIDIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA GOOGLE PLAY O APP STORE.**

GET IT ON
Google Play

Download on the
App Store

ABCDEIDIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**

<https://www.fpcgil.it/?home>

ASSENZE DAL LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

Con questa guida intendiamo offrire una panoramica delle diverse ipotesi per le quali è consentito alla lavoratrice e al lavoratore con un rapporto di lavoro pubblico di assentarsi dal lavoro, come definiti dagli istituti normativi dei CCNL 2016-2018 e dalle disposizioni di Legge.

PER UNA LETTURA PIÙ APPROFONDATA SI FA RINVIO AI SINGOLI CCNL E ALLE GUIDE PUBBLICATE SU ABC dei DIRITTI.

Attenzione.

Nella consultazione delle pagine di questo opuscolo, si tenga presente che i contratti collettivi nazionali prevedono una clausola di limitazione per il cumulo delle aspettative che non vige nei soli casi che espressamente citeremo.

Tale clausola prevede che il dipendente rientrato in servizio da un periodo di aspettativa non può usufruire continuativamente di un altro periodo di aspettativa, anche per motivi diversi, se non trascorrono almeno quattro mesi di servizio attivo.

La disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative.

Se durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni e il dipendente è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa; il rapporto di lavoro del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine indicato dall'amministrazione, salvo casi di comprovato impedimento, si applica la sanzione disciplinare del licenziamento.

MALATTIA

FONTI

- art. 38 della Costituzione
- art. 2110 Codice civile
- art. 55-septies d.lgs 165/2001
- art. 71 D.L 112/2008
- DPR 27 luglio 2011, n. 171
- DPCM 17 ottobre 2017, n. 206
- Contratto Collettivo Nazionale di Comparto

DESTINATARI

Dipendenti affetti da una alterazione patologica dello stato di salute che determina una incapacità a svolgere l'attività lavorativa contrattualmente concordata.

DISCIPLINA DI BASE

Presupposto del riconoscimento dello stato di malattia è la certificazione medica che deve essere rilasciata dal medico curante o da una struttura sanitaria pubblica.

Lo stato di malattia sospende le ferie.

REPERIBILITÀ

Lo stato di malattia deve essere comunicato tempestivamente all'ufficio competente dell'amministrazione di appartenenza all'inizio della giornata lavorativa o del turno; nella stessa comunicazione deve essere precisato l'indirizzo al quale è possibile reperire il lavoratore ammalato per la visita di controllo che per richiesta del datore di lavoro o per iniziativa della stessa INPS può essere svolta fin dal primo giorno dalle ore 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 di tutti i giorni compresi quelli festivi o non lavorativi.

Durante gli orari di cui sopra deve essere garantita la reperibilità presso l'indirizzo comunicato, tranne che nelle ipotesi previste dall'art. 4 del DPCM 17 ottobre 2017, n. 206 (Vedi box più oltre), o qualora debba recarsi a visita medica, accertamenti specialistici o altri giustificati motivi: in tali ipotesi, occorre darne immediata e preventiva comunicazione all'amministrazione.

In caso di assenza alla visita di controllo, il lavoratore è tenuto a recarsi alla visita ambulatoriale fissata dal medico fiscale; qualora il lavoratore rifiuti l'esito della visita fiscale deve far annotare il rifiuto sul verbale del medico e recarsi alla visita presso l'Ufficio medico dell'INPS per la diagnosi definitiva.

Qualunque mutamento della situazione iniziale (mutamento di indirizzo per la reperibilità, prolungamento della malattia) deve essere comunicato all'amministrazione.

Il lavoratore può rientrare al lavoro per guarigione anticipata, ma deve farsi rilasciare un certificato medico sostitutivo che attesti la fine dell'alterazione patologica.

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al DPR 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto (Definitivo riordinamento delle pensioni di guerra)
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, con le seguenti differenze:

- il periodo di prova è sospeso per la durata della malattia per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto.
- superato il periodo di prova, il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per 18 mesi (**periodo di comporto**), sommando tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti a partire dall'ultimo episodio morboso; ulteriori 18 mesi possono essere concessi in casi

gravi e previo accertamento delle condizioni di salute. Al termine di questo ulteriore periodo se il lavoratore è riconosciuto idoneo a svolgere le mansioni proprie del profilo è adibito a mansioni diverse nell'organizzazione o se è riconosciuto idoneo a svolgere qualsiasi attività lavorativa, l'amministrazione risolve il rapporto di lavoro secondo le procedure previste dal DPR. 27 luglio 2011, n. 171; le stesse misure compresa la sospensione cautelare dal servizio in casi di particolare gravità e pericolo stabiliti dal citato dpr possono essere adottate anche prima dell'esaurimento dei periodi di compenso.

- Una disciplina specifica è dettata dalla legge 14 dicembre 1970, n. 1088 che, all'art. 11 prevede che le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori subordinati affetti da tubercolosi (T.B.C.) fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative. La conservazione del posto, salvo che disposizioni più favorevoli regolino il rapporto di lavoro, non comporta riconoscimento di anzianità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I contratti nazionali stabiliscono il trattamento economico spettante durante i periodi di malattia. In generale la disciplina contrattuale prevede che venga corrisposta:

- l'intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.

A questo proposito va però precisato che l'art. 71 D.L. 112/2008 ha previsto che per i primi 10 giorni di ogni periodo di malattia, al lavoratore spetti il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni altra voce avente carattere fisso e continuativo e di ogni altro trattamento accessorio;

- il 90 % della retribuzione spettante durante il primo periodo per i successivi 3 mesi di assenza;
- il 50 % della retribuzione spettante durante il primo periodo per gli ulteriori 6 mesi;
- i periodi di assenza ulteriori non sono retribuiti.

I contratti nazionali prevedono anche modalità di corresponsione del trattamento accessorio se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime e che ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, dayservice, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

SANZIONI

A fronte della disciplina di tutela, l'ordinamento prevede anche un articolato sistema sanzionatorio nelle ipotesi in cui non siano rispettati gli obblighi previsti per legge o, comunque siano adottati comportamenti illeciti o fraudolenti.

La disciplina sanzionatoria è contenuta nel d.lgs. 165/2001 e in particolare prevede:

- in caso certificazione medica falsa o che falsamente attesti uno stato di malattia, sia per il lavoratore che per il medico e per chiunque altro concorra al falso, reclusione da 1 a 5 anni, multa da 400 a 1000 euro;
- il lavoratore incorre in sanzione disciplinare (licenziamento senza preavviso) e risarcimento del danno patrimoniale arrecato all'amministrazione commisurato alla retribuzione corrisposta a causa del falso e del danno all'immagine arrecato il cui ammontare è definito dal giudice contabile;
- il medico coinvolto condannato in via definitiva è radiato dall'albo e se, dipendente pubblico licenziato per giusta causa.

ASSENZE PER DIAGNOSI, ESAMI E TERAPIE DI STATI DI MALATTIA

FONTI

- Art. 32 della Costituzione
- Art. 2110 codice civile
- Contratto collettivo nazionale di comparto

DISCIPLINA BASE

I contratti collettivi in modo coerente al dettato costituzionale che *“tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività”*, attraverso il riconoscimento di specifici permessi garantisce al lavoratore di assentarsi dal luogo di lavoro non solo in caso di malattia accertata e certificata nella sua fase attiva, ma anche per poter svolgere visite, esami e terapie (soprattutto nei casi più gravi) in periodi in cui il lavoratore possa nella sua vita quotidiana contemperare l’impegno lavorativo con l’esigenza di tutelare il suo stato di salute.

A queste esigenze il contratto nazionale dedica due norme specifiche.

ASSENZE PER L’ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI

I contratti collettivi introducono la possibilità per i lavoratori di fruire su base sia giornaliera che oraria di specifici permessi nella misura massima di 18 ore annuali, per svolgere visite, prestazioni specialistiche, terapie ed esami diagnostici.

Nelle 18 ore vanno ricompresi anche i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Trattandosi di permessi esplicitamente funzionali a queste esigenze, il monte orario di 18 si aggiunge a quello dei permessi per particolari motivi personali e familiari, ma non possono essere cumulati nella stessa giornata e, trattandosi di permessi fruibili anche cumulativamente nella stessa giornata, non sono assoggettati alla decurtazione prevista dalla legge per i primi 10 giorni di malattia, a meno che non vengano fruiti su base giornaliera (*v. malattia*).

Il loro ammontare invece contribuisce al computo del periodo di comporta fino a un massimo di 3 giornate. Non è più consentito utilizzare le assenze per malattia ai fini dell’espletamento delle visite e degli esami diagnostici, tranne nel caso in cui vi sia concomitanza tra l’espletamento di visite e/o l’effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente, conseguente ad una patologia in atto.

ASSENZE PER MALATTIE IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

La tutela normativa ed economica prevista dai CCNL previgenti per le assenze dovute a gravi patologie richiedenti terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell’Ufficio medico legate dell’Azienda sanitaria competente per territorio (emodialisi, chemioterapia, ecc.), viene estesa anche alle assenze relative agli effetti collaterali delle suddette terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all’intera retribuzione prevista.

GUIDA DI APPROFONDIMENTO

<https://www.abceidiritti.it/website/2019/07/08/tutela-della-malattia-tutto-quello-che-devi-sapere/>

INFORTUNIO SUL LAVORO

FONTI

- art. 38 della Costituzione
- art. 2110 Codice Civile
- DPR 30 giugno 1965, n. 1124
- Contratto Collettivo Nazionale di Comparto

DESTINATARI

Dipendenti che per “causa violenta in occasione di lavoro” subisca un danno quale la morte, l’inabilità permanente assoluta o parziale al lavoro, l’inabilità temporanea totale per più di 3 giorni o un danno biologico.

Rispetto allo stato di malattia, l’infortunio sul lavoro richiede che la causa del danno sia esterna al lavoratore, violenta e si sia verificata “in occasione del lavoro” e, quindi, in una condizione strettamente collegata in un nesso di causa/effetto con l’attività lavorativa.

DISCIPLINA DI BASE

Il lavoratore che subisca un infortunio sul lavoro ha gli stessi obblighi di comunicazione e reperibilità in caso di visite che sono previsti in caso di malattia.

La tutela si estende anche in caso di “infortunio in itinere” e cioè l’infortunio che si verifichi durante il tragitto compiuto per raggiungere, dalla propria abitazione, il luogo di lavoro o quello compiuto per recarsi da un luogo di lavoro a un altro o, infine, quello necessario per la consumazione dei pasti in assenza di mensa aziendale.

Non viene invece riconosciuto in caso di deviazioni o soste non necessarie o se la guida è fatta in condizioni vietate dal codice della strada (mancanza di patente, non perfette condizioni psicofisiche per assunzione di sostanze, anche mediche, che possano comportare uno stato di non perfetta lucidità).

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e i relativi periodi non sono cumulabili ai fine della maturazione del periodo di comporto (**v. malattia-conservazione del posto di lavoro**).

La stessa disciplina si applica anche ai lavoratori in prova.

A seguito del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 che ha limitato le categorie di lavoratori cui è possibile riconoscere un trattamento economico specifico per causa di servizio, quest’ultimo è applicato solo per i riconoscimenti ottenuti prima dell’entrata in vigore dello stesso decreto-legge.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Al lavoratore infortunato è riconosciuta per tutto il periodo il trattamento economico previsto per i primi nove mesi di malattia (**v. malattia – trattamento economico**)

GUIDE DI APPROFONDIMENTO

<https://www.abcdediritti.it/website/2020/08/04/infortuni-sul-lavoro-e-malattie-professionali/>

<https://www.abcdediritti.it/website/2019/11/23/infortuni-sul-lavoro-e-malattie-professionali-guida-alle-prestazioni/>

FERIE – FESTIVITÀ - RIPOSI E PAUSE

FONTI

- Art. 36 Costituzione
- Artt. 2107-2109 codice civile
- d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66
- legge 23 dicembre 1977, n. 937
- Circolare Ministero Lavoro 3 marzo 2005, n. 8
- Contratto Collettivo Nazionale di Comparto

DISCIPLINA DI BASE

Ferie, riposi e pause sono istituti normativi che consentono al lavoratore di assentarsi dal posto di lavoro con la finalità di recuperare le energie psico-fisiche e, nel caso delle ferie, anche di curare maggiormente la propria dimensione individuale e familiare.

La Costituzione prevede l'irrinunciabilità di ferie annuali e riposi settimanali e la legislazione ordinaria, anche in attuazione di principi dell'Unione Europea, ha esteso lo stesso regime anche alle pause giornaliere.

FERIE ANNUALI

La legge prevede che le ferie annuali retribuite non siano inferiori a quattro settimane di cui due consecutive da fruire su richiesta del lavoratore e nell'anno in cui sono maturate (secondo i contratti nel periodo 1° giugno – 30 settembre) e le restanti due entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

Le ferie non sono rinunciabili e non possono nemmeno essere monetizzate, se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e limitatamente a quelle non godute.

Sono escluse dalla retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le indennità che richiedono l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle corrisposte con cadenza inferiore alle dodici mensilità.

I contratti collettivi prevedono una durata diversa delle ferie annuali a seconda che il lavoro si svolga su 5 o 6 giorni: nel primo caso le ferie sono di 26 giorni lavorativi, nel secondo di 32 lavorativi; in entrambi i casi sono comprese le due giornate riconosciute dalla l. n. 937/1977.

Questa quantificazione complessiva è raggiunta al compimento del terzo anno di servizio presso una pubblica amministrazione; nel periodo precedente i giorni di ferie, a seconda dei giorni in cui si svolge il lavoro sono di 26 e 30.

INTERRUZIONE

La malattia sospende le ferie. Le ferie sono interrotte in caso di malattia del figlio che richieda ricovero ospedaliero per i periodi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001

Qualora le ferie siano interrotte per ragioni di servizio, al lavoratore spetta il rimborso delle spese per il viaggio di rientro e per quello di ritorno in ferie e di quello delle spese anticipate per le ferie non godute.

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio

1. 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.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato omissis al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

3 bis. omissis

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

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

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

I Contratti nazionali di comparto prevedono anche l'istituto delle Ferie e riposi solidali che possono essere cedute, su base volontaria, da lavoratori che abbiano ferie in eccedenza rispetto a quelle obbligatorie non godute ad altri lavoratori che abbiano esigenze di assistenza a figli minori, per particolari condizioni di salute.

FESTIVITÀ

Tra le festività riconosciute vanno segnalate il Santo Patrono del comune nel quale si presta servizio, purché cada in giornata lavorativa.

Altre festività riconosciute sono:

1. feste religiose cattoliche di precetto: Pasqua di Resurrezione; Santa Madre di Dio (1° gennaio); Epifania (6 gennaio); Assunzione di Maria Vergine (15 agosto); Tutti i Santi (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre);
2. feste civili: Anniversario della Liberazione (25 aprile); Festa del Lavoro (1. maggio); Anniversario della Repubblica (2 giugno).
3. altri giorni di festività civili e religiose, ma non di precetto: il lunedì dopo Pasqua (dell'Angelo); il 26 dicembre (S. Stefano); la festa del Santo Patrono nelle singole località.
4. Possono essere fruiti entro l'anno o, se non fruiti, danno diritto alla relativa retribuzione le cosiddette festività soppresse in occasione delle ricorrenze di: San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini San Pietro e Paolo.

RIPOSO SETTIMANALE

La legge prevede che al lavoratore sia riconosciuto per ogni sette giorni, un riposo settimanale di durata non inferiore alle 24 ore, normalmente coincidente con la domenica e da sommare alle ore di riposo giornaliero (pari a 11 ore consecutive ogni 24 ore).

La durata del riposo settimanale è calcolata come media per un periodo non superiore a quattordici giorni: il che significa che ogni quattordici giorni le ore di riposo settimanale devono comunque essere almeno 48.

Lo stesso d.lgs. 66/2013 prevede i casi in cui la disciplina generale può essere derogata (ad esempio in caso di turni) e i casi in cui il riposo settimanale possa non coincidere con la domenica.

PAUSA GIORNALIERA

La pausa giornaliera di durata non inferiore ai dieci minuti, ma che i contratti collettivi estendono fino a 30 minuti, spetta al lavoratore in caso di orario giornaliero superiore alle 6 ore ed ha lo scopo di recupero di energie e per consumare il pasto.

La pausa può essere fruita anche sul luogo di lavoro.

TUTELA E SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

FONTI

- Art. 37 Costituzione
- Art. 2110 codice civile
- Legge 8 marzo 2000, n. 53
- d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- Corte Costituzionale 7 aprile 2011, n. 116
- Contratto Collettivo Nazionale di Comparto

DISCIPLINA DI BASE

La normativa di tutela si sviluppa in base ai principi costituzionali principalmente con riferimento alla condizione di gravidanza e puerperio della lavoratrice e trova una prima disciplina nell'art. 2110 del codice civile che accomuna queste ipotesi di tutela a quelle di malattia e infortunio.

Le varie disposizioni sono estese anche alle ipotesi di adozione e affidamento (Vedi su ABC la guida sui Congedi Parentali).

La durata delle astensioni per congedo si applica anche ai lavoratori part-time con riproporzionamento del trattamento economico.

CONGEDO DI MATERNITÀ

La disciplina di fondo mira a tutelare lo stato di benessere e salute della madre e del bambino nel periodo a monte e a valle del parto, garantendo l'astensione dal lavoro durante i due mesi precedenti e i tre successivi (2+3).

Non essendo certa la data del parto i cinque mesi di astensione obbligatoria possono aumentare in ragione dell'eventuale ritardo rispetto alla data presunta.

L'eventuale ricovero del neonato al momento della nascita sospende a richiesta il periodo di astensione obbligatoria fino al rientro nella casa familiare.

Alle lavoratrici è riconosciuta la libertà di modificare la decorrenza dell'astensione obbligatoria dal previsto regime 2+3 ad uno basato sulla regola del 1+4.

L'art. 17 del d.lgs. 151/2001 individua le ipotesi in cui la ASL o la Direzione territoriale del lavoro possono disporre l'anticipazione della data di astensione di un ulteriore mese.

L'interruzione di gravidanza, comunque avvenuta, è considerata malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina.

La tutela della lavoratrice madre si estende a tutta la fase della gravidanza e l'art. 14 del d.lgs. 151/2001 prevede il diritto a permessi retribuiti per ogni tipo di esame prenatale.

Il congedo di maternità spetta anche in caso di adozione o affidamento a partire dall'ingresso del bambino nella casa familiare e, nei casi di adozione internazionale può essere fruito anche per le visite all'estero al minore prima del suo ingresso in Italia.

CONGEDO DI PATERNITÀ

In tutti i casi in cui la madre (anche se lavoratrice autonoma) non possa occuparsi del bambino (morte, malattia, abbandono, affidamento esclusivo al padre), l'astensione dal lavoro, alle stesse condizioni esaminate sopra, spetta al lavoratore.

Nelle ipotesi di adozione e affidamento il lavoratore ha diritto all'astensione se non richiesta dalla lavoratrice e solo per i permessi all'estero delle adozioni internazionali, il congedo è riconosciuto al lavoratore anche se la madre non sia lavoratrice.

CONGEDO PARENTALE

Il diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro è riconosciuto a entrambi i genitori fino al compimento del dodicesimo anno del bambino per periodi frazionati o continuativi non superiori ai sei mesi in caso di presenza di entrambi i genitori o ai dieci mesi in caso di presenza di un solo genitore. Il diritto decorre per la lavoratrice dal termine dell'astensione obbligatoria e per il lavoratore dalla nascita del figlio: la fruizione può essere su base oraria o giornaliera.

Il congedo parentale per i due genitori da fruire in modalità alternativa è esteso a tre anni in caso di minore con handicap grave: limitazioni e deroghe sono previste in caso di ricovero a tempo pieno in istituti specializzati.

In caso di adozione o affidamento, il congedo parentale può essere fruito per un periodo di dodici anni dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

(Riconosciuto anche a lavoratori a tempo determinato o in somministrazione)

Congedo di maternità e paternità

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità, i contratti collettivi nazionali di comparto riconoscono alla lavoratrice o al lavoratore l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Congedo parentale

Fino al sesto anno di vita del bambino, il trattamento economico in caso di fruizione del congedo parentale è pari al 30% della retribuzione; fino all'ottavo anno la stessa indennità è dovuta solo in condizioni di reddito previste dall'art. 34 del d.lgs. 151/2001.

Nelle ipotesi di adozione o affidamento il trattamento economico è riconosciuto entro i sei anni dell'ingresso del bambino in famiglia.

Nell'ambito del congedo parentale, i contratti collettivi prevedono per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, che i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero come previsto per i congedi di maternità e paternità.

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi per i permessi retribuiti.

Congedo per malattia dei figli

Successivamente al congedo per maternità o di paternità e fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri il contratto collettivo riconosce trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita

Fino ai tre anni di vita del bambino, entrambi i genitori possono assentarsi per la durata della malattia del figlio in modo alternato.

Per i figli che si ammalino tra i tre e gli otto anni, ogni genitore può assentarsi per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di malattia del figlio che richieda ricovero ospedaliero per i periodi previsti dall'art. 47 del d.lgs. 151/2001.

Il congedo spetta anche in caso di adozione e affidamento con le regole stabilite dall'art. 50 del d.lgs. 151/2001.

Norma comune per congedi parentali e per malattia dei figli

I periodi di assenza per congedo parentale o per malattia del figlio, 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 caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino, alla madre, o in alternativa al padre nelle ipotesi previste dalla legge, sono riconosciuti due permessi giornalieri di un'ora (cumulabili in caso di orario di lavoro è inferiore alle sei ore) considerati a tutti gli effetti attività lavorativa, durante i quali il genitore può anche allontanarsi dal luogo di lavoro.

La finalità dei permessi è quella di garantire le esigenze affettive e nutritive del bambino e possono essere dimezzati in caso di asilo nido istituito dal datore di lavoro nel luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze.

In caso di parto plurimo, a prescindere dal numero dei gemelli, i periodi di riposo sono raddoppiati e per la parte eccedente possono essere fruiti anche dal padre.

GUIDE DI APPROFONDIMENTO

<https://www.abcdediritti.it/website/2020/01/02/speciale-guida-completa-alla-maternita-e-paternita/>

<https://www.abcdediritti.it/website/2020/02/14/congedi-e-diritti-del-padre-lavoratore/>

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

FONTE

→ Contratto collettivo nazionale di lavoro

DESTINATARI

Dipendenti a tempo indeterminato

DISCIPLINA DI BASE

Per favorire la riabilitazione e il recupero nei confronti di lavoratori a tempo indeterminato per i quali sia stata accertata da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero sono stabilite dai contratti collettivi misure di sostegno (conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del progetto di recupero ma con retribuzione solo per i primi 18 mesi, orario, mansioni, etc.) e anche la concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto.

I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni citate ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

I periodi di assenza non sono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia; il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

La disciplina contrattuale di sostegno mira, come detto, al recupero dello stato di salute del dipendente ed è finalizzata a facilitare il percorso di recupero; ciò comporta che per i dipendenti non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica allo svolgimento della prestazione e qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio il dipendente è

tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine inferiore determinato per la decadenza del beneficio, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure del licenziamento disciplinare.

DIRITTI E DIGNITÀ DELLA PERSONA CON HANDICAP

FONTI

- Art. 3 Costituzione
- Legge 5 febbraio 1992, 104
- d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- Contratto collettivo nazionale di comparto

DESTINATARI

Assistenza a persona che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

DISCIPLINA DI BASE ASSISTENZA A PERSONA ADULTA

Il lavoratore che abbia una relazione familiare prevista dall'art. 33 della l. n. 104/1992 e che assista una persona con handicap grave anche non convivente che non sia ricoverata a tempo pieno ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito anche in maniera continuativa.

I contratti collettivi prevedono che tali permessi sono utili ai fini del calcolo delle ferie e della tredicesima e possono essere utilizzati anche a ore nel limite di 18 ore.

Di norma la richiesta va fatta con una programmazione mensile

Il diritto non può essere riconosciuto a non più di un lavoratore per la stessa persona. Ogni lavoratore può assistere anche più persone a condizione che siano nella relazione familiare prevista dall'ultimo periodo del terzo comma dell'art. 33 del d.lgs. 104/1992.

ASSISTENZA A FIGLI

Per l'assistenza a figli entro il terzo anno di vita, può essere chiesto il prolungamento del congedo di astensione facoltativa oppure, in alternativa, due ore di permesso giornaliero retribuito.

Per l'assistenza allo stesso figlio, anche oltre il terzo anno di vita, il diritto ai tre giorni di permesso mensile può essere riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che ne fruiscano alternativamente, anche continuativamente nell'ambito dello stesso mese.

Questi congedi si sommano ai congedi parentali (*v. Tutela e sostegno alla maternità e alla paternità*).

Lavoratore con handicap grave

Il lavoratore in situazione di grave handicap può fruire dei permessi esaminati sopra.

GUIDA DI APPROFONDIMENTO

<https://www.abcdediritti.it/website/2020/06/18/permessi-e-congedi-tutela-della-disabilita/>

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (LUTTO, GRAVE INFERMITÀ)

FONTI

- Art. 4 legge 8 marzo 2000, n. 53
- Legge 20 maggio 2016, n. 76
- DPCM 21 luglio 2000, n. 278

DISCIPLINA DI BASE

La lavoratrice e il lavoratore hanno 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.

I contratti collettivi di comparto prevedono che in caso di lutto anche del convivente Legge. n. 76/2016, i giorni siano fruibili per venti e possano essere fruiti entro sette giorni lavorativi dal decesso.

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.

I dipendenti per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dal DPCM 278/2000 possono fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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.

PREROGATIVE SINDACALI (ASPETTATIVE, DISTACCHI E PERMESSI)

FONTI

- Art. 39 Costituzione
- d.lgs. 165/2001
- legge 20 maggio 1970, n. 300
- Contratto Collettivo Nazionale Quadro 4 dicembre 2017
- Contratti Collettivi Nazionali di Comparto o Area

DESTINATARI DIRIGENTI SINDACALI:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

DISCIPLINA DI BASE DISTACCHI

I dipendenti e i dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative hanno diritto a distacchi (complessivamente 1.137 per i comparti e 86 per le aree dirigenziali) con mantenimento della retribuzione per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.

PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali nelle tipologie di cui alle lettere da a) ad e) del precedente elenco hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato (in generale 30 minuti per RSU e 30 per le organizzazioni sindacali rappresentative, con le deroghe e le ipotesi di cumulo previste dal CCNQ).

PERMESSI PER LE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI

Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari di permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali delle tipologie indicati alle lettere e), f) e g), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.

I dirigenti sindacali indicati alle lettere da a) ad f) hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

ASPETTATIVA EX ART. 31 L. N. 300/1970

I lavoratori che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

In caso di fruizione di distacchi la retribuzione dei dirigenti sindacali in distacco è stabilita dai contratti collettivi nazionali di comparto o di area.

In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE A ORGANI ISTITUZIONALI E AMMINISTRATIVI DELLE FUNZIONI PUBBLICHE

FONTI

→ Normativa varia citata in seguito Contratti Collettivi nazionali di comparto

DISCIPLINA DI BASE

I permessi raggruppati in questa scheda sono assimilati dal fatto di garantire la partecipazione di tutti i cittadini – e quindi anche dei lavoratori – a organi istituzionali come le assemblee elettive di ogni livello, a funzioni pubbliche (ad es. giurie, servizio militare); o, infine, ad apparati amministrativi di supporto alle istituzioni (seggi elettorali) e alle funzioni pubbliche (volontariato).

Le fonti normative, come si vede, sono sparse in provvedimenti legislativi che specificamente disciplinano i singoli istituti; ai quali si aggiunge di solito una previsione del contratto collettivo nazionale.

MANDATO PARLAMENTARE O INCARICHI GOVERNATIVI (ART. 68 D.LGS. 165/2001)

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato.

Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogo indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

La disciplina legislativa per le autonomie locali, analoga a quella per i livelli istituzionali superiori, è contenuta nel Titolo III, Capo IV del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARLAMENTO EUROPEO (ART. 52 L. N. 24 GENNAIO 1979, N. 18)

I lavoratori dipendenti che siano stati ammessi come candidati per l'elezione al Parlamento europeo, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita fino al giorno della votazione.

Ai dipendenti dello Stato e di altre pubbliche amministrazioni, ai magistrati, nonché ai dipendenti degli enti ed istituti di diritto pubblico sottoposti alla vigilanza dello Stato, che siano eletti al Parlamento europeo si applica l'aspettativa col trattamento economico previsto dalla legge 31 ottobre 1965, n. 1261 (art. 4).

COMPONENTI DI SEGGI ELETTORALI (D.P.R. 30 MARZO 1957, N. 361)

In occasione di tutte le consultazioni elettorali coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista e in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di attività dei seggi sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

La legge 29 gennaio 1992, n. 69, ha disposto che i lavoratori coinvolti nelle operazioni elettorali hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

La disciplina è estesa anche alle elezioni comunali dalla legge 30 aprile 1981, n. 178.

CONSIGLIERI DI PARITÀ (D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198)

I lavoratori dipendenti che siano consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie.

I consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie.

L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza.

L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata.

Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.

Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua.

La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. *Giudici popolari (legge 10 aprile 1951, n. 287)*

L'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive (*v. sopra*).

ASSENZE PER L'ESERCIZIO DI GIUDICE ONORARIO E VICEPROCURATORE ONORARIO (d.lgs. 13 luglio 2017, n. 116; Decreto Ministero Giustizia 18 luglio 2003)

Il diritto del pubblico dipendente di assentarsi per l'esercizio di giudice onorario o viceprocuratore onorario è previsto alla pari di tutti i cittadini italiani che abbiano i requisiti e non incorrano nelle incompatibilità previste dalla legge.

L'esercizio di queste funzioni pubbliche deve essere compatibile con l'attività lavorativa o professionale del magistrato onorario e non può pertanto superare il limite di due giorni settimanali.

La durata dell'incarico di magistrato onorario è di quattro anni, può essere confermato per un secondo mandato e comunque gli anni di esercizio della funzione di magistrato onorario non può superare gli otto anni.

Il d.lgs. prevede anche le modalità di corresponsione e l'ammontare dell'indennità spettante.

SERVIZIO MILITARE (d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, art. 990)

Una volta sospeso il servizio militare di leva con legge 23 agosto 2004, n. 226, le ipotesi di assenza dal luogo di lavoro per adempiere agli obblighi di difesa è limitata al caso di richiamo alle armi.

La legge prevede che il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze armate dei dipendenti di pubbliche amministrazioni, sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del richiamo e il personale ha diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il posto di lavoro è computato agli effetti dell'anzianità di servizio e al lavoratore è corrisposta la retribuzione prevista dalla legge.

Alla fine del richiamo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione, entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Il lavoratore, salvo il caso di giusta causa, non può essere licenziato prima di tre mesi dalla ripresa della occupazione.

ASPETTATIVE - CONGEDI E PERMESSI CON FUNZIONI FORMATIVE

FONTI

- Fonti legislative specifiche per le diverse tipologie, indicate nei sottoparagrafi della disciplina
- Contratto collettivo nazionale di comparto

DESTINATARI

Dipendenti a tempo indeterminato

DIRITTO ALLO STUDIO (150 ORE) E PERMESSI PER ESAMI – CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Ai dipendenti pubblici sono concessi 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 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

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. I contratti collettivi prevedono casi di priorità se il numero dei richiedenti supera il tetto massimo di concessione.

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

CONGEDI PER LA FORMAZIONE (ART. 5 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53, CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI COMPARTO)

I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa amministrazione possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa e nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

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 ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, oltre a individuare la percentuale massima dei lavoratori che possono avvalersene.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA (ART. 6 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53).

I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

Il citato art. 6 non prevede in questi casi la possibilità di fruire di permessi o congedi.

DOTTORATO DI RICERCA (LEGGE 13 AGOSTO 1884, N. 476)

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio alle condizioni previste dal bando.

In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, il lavoratore in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e pensionistico in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti. Il periodo di

congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento pensionistico e di previdenza.

BORSE DI STUDIO UNIVERSITARIE DI PERFEZIONAMENTO, SPECIALIZZAZIONE, ATTIVITÀ DI RICERCA (LEGGE 30 NOVEMBRE 1989, N. 398)

Ai dipendenti pubblici che fruiscano di queste borse di studio è estesa la possibilità di chiedere il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni, prevista per gli ammessi ai corsi di dottorato di ricerca dall'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476.

ASPETTATIVE, CONGEDI E PERMESSI PER SOLIDARIETÀ SOCIALE

FONTI

- Art. 2 Costituzione
- Legislazione indicata nelle singole voci
- Contratto collettivo nazionale di comparto

SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (D.LGS. 6 MARZO 2017, N. 40)

L'aspettativa ha la durata del programma nel quale si è inseriti e può variare dagli 8 ai 12 mesi.

VOLONTARIATO PER ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE (D.LGS. 2 GENNAIO 2018, N. 1)

Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato previste dalla legge impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale sono garantiti, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti, relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno:

- A. il mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato;
- B. il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato;
- C. la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'articolo 18 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

VOLONTARIATO PER LA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE PER LO SVILUPPO (LEGGE 11 AGOSTO 2014, N. 125)

Nell'ambito delle attività di cooperazione allo sviluppo, le organizzazioni della società civile possono impiegare all'estero personale maggiorenne italiano, europeo o di altri Stati esteri in possesso di adeguati titoli, delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie, mediante la stipula di contratti, nel rispetto dei principi generali in materia di lavoro, anche autonomo, stabiliti dalla normativa italiana.

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche hanno diritto ad essere collocati in aspettativa senza assegni per un periodo massimo di quattro anni, eventualmente rinnovabili, e comunque non inferiore alla durata del contratto.

Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.

DONATORI DI SANGUE (LEGGE 13 LUGLIO 1967, N. 584)

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.

DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente:

- a) al prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) ai prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) all'accertamento dell'idoneità alla donazione.

Il donatore ha anche diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

FONTI

- Art. 24 legge 15 giugno 2015, n. 80
- Contratto collettivo nazionale di comparto

DESTINATARIE

Lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

DISCIPLINA DI BASE

La dipendente che abbia la necessità di essere inserita in percorsi di protezione certificati dalle strutture autorizzate dalla legge ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso intrapreso per un periodo massimo di tre mesi (estesi dai contratti collettivi a 90 giorni lavorativi): tale diritto è riconosciuto anche alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che si trovino nella stessa situazione.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice deve preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni (che i contratti collettivi specificano debbano essere di calendario), con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto alla retribuzione che il contratto collettivo equipara a quella spettante per il congedo di maternità.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali che confermano la disciplina legislativa.

La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

I contratti collettivi integrano la disciplina legislativa prevedendo che la dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione 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 area o categoria.

Infine, i contratti collettivi prevedono che questa tipologia di congedo possa essere cumulata con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni e che le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolino la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni di divieto di cumulo.

GUIDA DI APPROFONDIMENTO

<https://www.abcdediritti.it/website/2017/05/20/guida-al-congedo-per-le-donne-vittime-di-violenza/>

ASPETTATIVE E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

FONTE

- Legislazione specifica indicata a fianco delle singole fattispecie
- Contratto collettivo nazionale di comparto

DESTINATARI

Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

DISCIPLINA DI BASE

I permessi di cui parliamo in questa sezione sono aggiuntivi a quelli già esaminati a proposito dei permessi per eventi e cause gravi.

Con essi condividono la fonte che è rappresentata dal contratto collettivo; da essi si differenziano per il fatto di riguardare esigenze di conciliazione vita/lavoro non necessariamente legate ad eventi gravi come quelli esaminati in quella sezione.

PERMESSI PER MATRIMONIO

Il lavoratore ha diritto a 15 giorni consecutivi di permesso che possono essere fruiti entro 45 giorno dalla data del matrimonio; questi permessi non riducono le ferie e danno diritto all'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa, escluso straordinario e indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

PERMESSI PER UNIONE CIVILE (LEGGE 20 MAGGIO 2016, N. 76)

Si applica la stessa normativa prevista in caso di matrimonio.

ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO

L'aspettativa è concessa al dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero compatibilmente con le esigenze di servizio. Il collocamento in aspettativa è senza assegni se l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o se non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di servizio all'estero del coniuge e può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

ASPETTATIVA PER MOTIVATE RAGIONI PERSONALI E FAMILIARI

Per poter fruire di questa aspettativa prevista dai contratti collettivi, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve farne formale e motivata richiesta e l'aspettativa può essere concessa compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio; si tratta di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Per calcolare il triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia (*v. malattia, periodo di comporta*).

Questa aspettativa può essere fruita anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta.

Se l'aspettativa è richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, questi periodi (che non sono utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità), sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

Questi permessi orari previsti dai contratti collettivi possono essere concessi a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Si tratta di 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari che non riducono le ferie, non sono fruibili per frazione di ora, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio, non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, né con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

Inoltre, possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa, ma in questo caso il monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore; possono essere cumulati con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

I permessi possono essere fruiti anche da lavoratori part-time e in questo caso si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

BANCA DELLE ORE

Per consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare i contratti collettivi hanno previsto che presso ogni amministrazione sia istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto individuale il lavoratore può far confluire le ore per prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa.

Queste ore possono essere retribuite oppure fruiti come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. L'utilizzo come riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze di servizio.

PERMESSI ORARI A RECUPERO

I permessi a recupero funzionano secondo una logica inversa a quelli della Banca delle ore: infatti in questo caso il permesso è recuperato dalla prestazione successiva, mentre per i permessi della Banca delle ore il permesso recupera la prestazione (straordinaria o supplementare) già erogata.

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio.

Questi permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; e in caso di mancato recupero, la retribuzione sarà decurtata in proporzione alle ore non recuperate.

ASPETTATIVA PER AVVIO DI ATTIVITÀ PROFESSIONALE (ART. 18 LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183)

Il cosiddetto Collegato lavoro prevede all'art. 18 che i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

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

A CHI RIVOLGERSI

Per ulteriori informazioni sull'esercizio dei diritti illustrati in questa guida, puoi rivolgerti al tuo Delegato/a Sindacale; alle sedi territoriali della Funzione Pubblica CGIL; agli Uffici Vertenze e al Patronato INCA presso la Camera del Lavoro.

**PER DIFENDERE I TUOI DIRITTI
SCEGLI → FP
CGIL**