



*Ministero delle politiche agricole
alimentari e forestali*

Roma, 16/11/2009

CORPO FORESTALE DELLO STATO
ISPETTORATO GENERALE
SERVIZIO IV

DIRAMAZIONE GENERALE

Prot. n. 2079

Oggetto: Permessi, congedi e aspettative del personale appartenente ai ruoli del Corpo forestale dello Stato.

PREMESSA

La presente diramazione generale illustra ed integra la normativa concernente i permessi, i congedi, e le aspettative di cui può usufruire il personale dei ruoli del C.F.S., di seguito chiamato "il dipendente".

Essa sostituisce le diramazioni, circolari e note emanate fino ad oggi nelle stesse materie.

Per facilitarne la consultazione, i permessi, i congedi e le aspettative sono stati raggruppati per argomento.

Le assenze riconosciute ai sensi delle vigenti disposizioni, ivi compresi le assenze per malattia, i congedi ordinario e straordinario, i recuperi del servizio prestato nel giorno destinato a riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale ed i riposi compensativi concorrono al completamento dell'orario di lavoro, la cui durata è di 36 ore settimanali.

SEZIONE I - FESTIVITÀ, CONGEDO ORDINARIO, RIPOSI, FESTIVITÀ SOPPRESSE (pag.2)

SEZIONE II - GRAVI MOTIVI – MOTIVI DI FAMIGLIA – MOTIVI PERSONALI (pag.6)

SEZIONE III – MALATTIA (pag. 15)

SEZIONE IV - TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ (pag. 25)

SEZIONE V - ASSISTENZA A PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP GRAVE (pag. 39)

SEZIONE VI – FORMAZIONE (pag. 49)

SEZIONE VII – RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI (pag. 55)

SEZIONE VIII – CANDIDATURE E MANDATI (pag. 59)

ADEMPIMENTI GENERALI – (pag. 66)

DISPOSIZIONI FINALI – (pag. 71)

SEZIONE I

FESTIVITÀ, CONGEDO ORDINARIO, RIPOSI, FESTIVITÀ SOPPRESSE

1. Festività (art. 13 d.P.R. 31.7.1995, n. 395 e successive integrazioni)

Sono considerati giorni festivi esclusivamente le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del comune sede di servizio, se ricadente in giornata feriale.

La qualificazione di giorno festivo attribuita alla domenica non pregiudica, comunque, la programmazione dei turni di lavoro delle strutture che adottano un orario di servizio distribuito su sette giorni, nella cui articolazione, com'è noto, la domenica non necessariamente coincide con il giorno di riposo settimanale.

Fermo restando il diritto al recupero al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel festivo infrasettimanale è corrisposta una indennità di euro 8,00 a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero.

Al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

La stessa norma prevede che nei confronti del personale appartenente alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica si applicano la legge 22/11/1988 n. 516 (Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle chiese cristiane avventiste del 7° giorno) e la legge 8/3/1989 n. 101 (Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane).

In base a tali disposizioni, la Repubblica Italiana riconosce al personale in esame il diritto di osservare il riposo sabbatico, che va dal tramonto del sole del venerdì a quello del sabato; è altresì riconosciuto, a favore dei dipendenti di religione ebraica, il calendario delle festività religiose ebraiche elencate all'art. 5 della citata legge n. 101/1989.

Si evidenzia che siffatto riconoscimento non può determinare differenze di trattamento rispetto al restante personale per il quale, come sopra ricordato, il giorno di riposo non coincide necessariamente con la domenica.

2. Congedo ordinario (art. 36 Costituzione, art.14, D.P.R. 31/07/1995, n. 395, art. 18, D.P.R. 16/03/1999, n. 254, e art. 11, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Le ferie rappresentano un diritto costituzionalmente sancito, sono finalizzate al recupero delle energie psicofisiche spese durante la prestazione lavorativa e il dipendente non può rinunziarvi.

Per il dipendente le ferie si configurano con il congedo ordinario previsto dal contratto e dal D.P.R. 10/01/1957, n. 3, pertanto le festività sopresse non rientrano in questa fattispecie.

Le durate del congedo ordinario sono le seguenti:

- fino a 15 anni di servizio: gg. 32 l'anno;
- oltre 15 anni e fino a 25 anni di servizio: gg. 37 l'anno;
- oltre 25 anni di servizio: gg. 45 l'anno.

Nel computo del congedo ordinario si considerano soltanto le giornate lavorative.

Nel caso in cui il dipendente svolga il servizio articolato su 5 giorni a settimana, dal lunedì' al venerdì', il sabato è considerato non lavorativo ed il congedo ordinario annuo è ridotto rispettivamente a 28, 32 e 39 giorni.

Per i primi tre anni di servizio al personale spettano 30 gg. di congedo ordinario, ridotti a 26 giorni in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana.

Per il dipendente che ha maturato 25 anni di servizio entro il 31/12/1996, la durata del congedo ordinario è di 47 giorni lavorativi l'anno, o di 41 se effettua l'orario settimanale di lavoro articolato su 5 giorni.

Se l'articolazione su cinque giorni a settimana del servizio ha durata inferiore all'anno, la riduzione del congedo ordinario sarà, ovviamente, proporzionata alla effettiva durata del regime cosiddetto di "settimana corta".

La riduzione del congedo ordinario non riguarda i giorni maturati nell'anno precedente al passaggio al nuovo regime ancorché non fruiti.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata del congedo ordinario è fissata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni vale come mese intero.

Nell'anno di maturazione del 3°, 15° e del 25° anno di servizio l'incremento della durata del congedo ordinario spetta in misura intera, indipendentemente dal mese di maturazione della prescritta anzianità.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio utile per la maturazione del congedo ordinario in parola, si considera il servizio prestato presso le Forze di Polizia e le Forze Armate, nonché quello prestato nel soppresso ruolo delle vigilatrici penitenziarie.

Il congedo è autorizzato su istanza del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Deve essere accordata, qualora sia richiesta, la fruizione tra il 1° giugno ed il 30 settembre di un periodo continuativo di congedo della durata di almeno due settimane, elevate ad almeno 20 giorni per il dipendente con oltre 25 anni di servizio. Permane, inoltre, la facoltà per il dipendente, fatte sempre salve le esigenze di servizio, di richiedere congedi di durata inferiore o superiore ai 4 scaglionamenti annui previsti dall'art. 14, comma 8, del D.P.R. 31/07/1995, n. 395.

Il godimento del congedo ordinario è interrotto nelle ipotesi di ricovero ospedaliero o di infortuni e malattie di durata superiore, in ogni caso, a tre giorni, debitamente documentate e portate tempestivamente a conoscenza dell'Amministrazione per i dovuti accertamenti.

Il godimento del congedo ordinario è interrotto, altresì, per interdizione dal lavoro, congedo di maternità o paternità, malattia del figlio, e tutti quei casi per i quali è prevista la concessione del congedo straordinario per gravi motivi o i permessi per eventi e cause particolari.

In caso di interruzione, venuto meno il motivo che ha causato l'interruzione, il dipendente, fatta salva la possibilità di poter chiedere al proprio Capo ufficio di fruire del restante periodo di congedo richiesto, dovrà riprendere servizio.

In caso di richiamo dal congedo ordinario per indifferibili esigenze di servizio, al dipendente richiamato compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in sede nonché l'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio sempre che ricorrano i presupposti previsti dalla legge 18/12/1973, n. 836, e successive modificazioni. Identico trattamento compete anche nel caso di ritorno nella località ove il dipendente fruiva del congedo ordinario. Al dipendente a cui, per indifferibili esigenze di servizio, venga revocato il congedo ordinario già concesso compete, sulla base della documentazione fornita, il rimborso delle spese sostenute successivamente alla concessione del congedo stesso e connesse al mancato viaggio e soggiorno.

Qualora indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile la completa fruizione del congedo ordinario nel corso dell'anno, la parte residua deve essere fruita entro l'anno successivo. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve fruire del congedo residuo entro l'anno successivo a quello di spettanza.

Per il dipendente inviato in missione all'estero i termini iniziano a decorrere dalla data di effettivo rientro nella sede di servizio.

Ulteriore rinvio può essere concesso solo in caso di malattia, di interdizione dal lavoro o di congedo di maternità o di paternità, in quanto il diritto al congedo ordinario non è riducibile in ragione di assenza per infermità (e, quindi, anche in caso di interdizione dal lavoro, congedo di maternità e paternità), anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno solare. In tal caso il capoufficio autorizza il periodo di godimento del congedo ordinario differito in relazione alle esigenze di organizzazione del servizio.

Trattamento economico del congedo ordinario.

Durante il periodo di congedo ordinario spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

Congedo ordinario non fruito all'atto della cessazione dal servizio (art. 14, D.P.R. 31/07/1995, n. 395, art. 18, D.P.R. 16/03/1999, n. 254, e art. 11, comma 4, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Fermo restando il principio che il congedo ordinario è un diritto irrinunciabile e non è monetizzabile, è ammesso il pagamento dello stesso qualora il congedo spettante alla data di estinzione del rapporto di lavoro non sia stato fruito per documentate esigenze di servizio, per decesso ovvero nelle ipotesi di cessazione dal servizio per infermità o per dispensa disposta in esito al collocamento in aspettativa per infermità.

Al pagamento sostitutivo del congedo ordinario si procede, inoltre, anche nei casi di transito ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Ministero delle politiche agricole e forestali 07/10/2005, n. 228, qualora non sia prevista nell'Amministrazione di destinazione la fruizione del congedo maturato e non fruito.

Il pagamento sostitutivo riguarda soltanto i giorni di congedo ordinario maturati e non fruiti alla data di cessazione del servizio, ivi compresi quelli residuati dall'anno precedente o, nei casi di malattia, interdizione dal lavoro, congedo di maternità o paternità, dagli anni precedenti, calcolati con le modalità indicate per la determinazione dei giorni di congedo ordinario spettanti nell'anno di cessazione dal servizio; nei giorni di congedo ordinario rientrano anche quelli maturati durante l'eventuale collocamento in aspettativa per infermità che sia terminato con la cessazione dal servizio, per i quali non è previsto alcun compenso sostitutivo.

Restano esclusi, altresì, i giorni di congedo ordinario maturati dal dipendente nel caso di passaggio dai ruoli degli agenti e assistenti, dei sovrintendenti e degli ispettori nelle corrispondenti qualifiche dei ruoli degli operatori e dei collaboratori, dei revisori e dei periti del Corpo forestale dello Stato, in quanto gli stessi potranno essere fruiti nel nuovo ruolo.

3. Riposo settimanale (art. 36 Costituzione, art. 2109 C.C. e art. 15 D.P.R. 16/04/2009 n. 51)

Il riposo settimanale è un diritto costituzionale.

Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica e non può rinunziarvi.

Qualora per eccezionali esigenze di servizio, connesse alle attività di lotta agli incendi boschivi, protezione civile, pubblico soccorso, ordine e sicurezza pubblica, il dipendente sia impiegato nella giornata di riposo settimanale, lo stesso ha diritto al recupero nel giorno da lui indicato entro l'ultimo giorno dei due mesi successivi, fermo restando il diritto irrinunciabile al recupero in ogni caso. Trascorsi i due mesi il giorno di recupero deve essere concordato con il Capo Ufficio. Il recupero del riposo non fruito può essere cumulato con il congedo ordinario e con le altre forme di congedo e di riposo. La predetta deroga al turno di riposo non potrà superare le quattro giornate

nell'anno. Devono essere altresì rispettate le previsioni di cui all'art. 12, comma 3, lett. *d*) ed *e*) dell'A.N.Q. del 14/06/2007 (Criteri per i turni di servizio e di lavoro).

I riposi possono essere cumulati.

Il riposo interessa l'intera giornata e non può essere frazionato.

Fermo restando il diritto al recupero, al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale, ovvero nella giornata di sabato qualora l'orario di lavoro del dipendente sia articolato su cinque giornate settimanali nelle strutture non ricomprese nelle tabelle A e B del D.C.C. 513/V 24 giugno 2004, è corrisposta una indennità di euro 8,00 a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero.

Al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

4. Riposo compensativo (art. 28, comma 2, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

E' facoltà del dipendente chiedere, per iscritto, turni di riposo compensativo, in luogo del pagamento delle prestazioni straordinarie rese su base mensile anche se enumerabili in ragione degli stanziamenti.

Le giornate e le ore di riposo compensativo devono essere fruite nei tre mesi successivi rispetto alla richiesta di cui al precedente capoverso.

Il riposo compensativo deve essere concesso nel giorno indicato dal richiedente.

Trascorsi i tre mesi, le giornate e le ore di recupero devono essere concordate con il Capo Ufficio, fermo restando il diritto inalienabile ad usufruirne.

Il riposo compensativo può essere cumulato con le altre forme di riposo, con il congedo ordinario e con le altre forme di congedo, di aspettativa e di permesso.

5. Festività soppresse (L. 23/12/1977, n. 937)

A tutto il personale sono poi attribuite quattro ulteriori giornate di riposo (c.d. recupero delle festività soppresse), da fruire improrogabilmente entro l'anno solare a richiesta degli interessati tenuto conto delle esigenze di servizio.

Esse non sono vincolate alla maturazione di un corrispondente periodo di servizio effettivo.

Tali giornate non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfetariamente compensate in ragione di euro 4,39 (già lire 8.500) giornalieri lordi. Il funzionario responsabile di cui sopra che per esigenze strettamente connesse alla funzionalità dei servizi (lavorazioni a turno, a ciclo continuo o altre necessità dipendenti dalla organizzazione del lavoro) non abbia potuto attribuire nel corso dell'anno solare le giornate di riposo in questione, dovrà darne motivata comunicazione al competente ufficio per la liquidazione del relativo compenso forfetario che dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello della mancata attribuzione. L'indebita attribuzione e liquidazione del compenso forfetario comporta diretta responsabilità personale dei funzionari che l'hanno disposta.

Alle festività soppresse non si applicano le riduzioni previste per il congedo ordinario.

Durante le giornate di riposo spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

SEZIONE II GRAVI MOTIVI – MOTIVI DI FAMIGLIA – MOTIVI PERSONALI

1. Permesso breve (art. 17, D.P.R. 31/07/1995, n. 395)

Previa valutazione del capo dell'ufficio, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di astenersi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

La richiesta di permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al capoufficio di adottare le misure organizzative necessarie.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del capoufficio. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

In assenza di specifica previsione normativa e tenuto conto dell'obbligo di recuperare le ore non lavorate, si ritiene che il dipendente non sia tenuto ad esternare le esigenze per le quali viene chiesto il permesso breve.

2. Permessi retribuiti (art. 4, comma 1, L. 08/03/2000, n. 53 e D.M. 21/07/2000, n. 278)

Il dipendente, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche se separato legalmente, ovvero di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di una persona componente la famiglia anagrafica – la cui stabile convivenza deve, cioè, risultare certificabile dall'anagrafe comunale – ha diritto in totale a tre giorni di permesso retribuito l'anno, qualunque sia il numero di eventi che ne consentono la fruizione.

Il dipendente deve comunicare all'ufficio l'evento che gli dà titolo al beneficio ed i giorni in cui sarà utilizzato. I permessi vanno goduti entro sette giorni dal decesso ovvero dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere alle conseguenti, specifiche terapie.

Nel computo delle giornate di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Le stesse sono cumulabili con i permessi previsti dall'art. 33 della legge 05/02/1992, n. 104, e successive modificazioni.

I giorni di permesso in esame si aggiungono a quelli di congedo straordinario.

Nel caso di grave infermità delle persone sopra specificate, il dipendente può concordare con il capoufficio diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del dipendente. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa: dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ossia la periodicità con la quale il capoufficio può richiedere la verifica della permanenza della grave infermità mediante nuova presentazione da parte del dipendente della prevista certificazione, aggiornata, riportata più avanti in questo testo nei documenti da presentare. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Documenti da presentare:

- istanza contenente le generalità della persona per la quale viene fruito il permesso e l'indicazione della parentela;
- nell'ipotesi di decesso, certificato rilasciato dal comune o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445;
- per la grave infermità, idonea documentazione rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, oppure dal medico di medicina generale, dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico; la certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata all'Amministrazione entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del dipendente; si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

3. Congedo straordinario (art. 37, D.P.R. 10/01/1957, n. 3, art. 3, L. 24/12/1993, n. 537, e art. 12, comma 1, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Al dipendente, oltre il congedo ordinario, possono essere concessi per gravi motivi congedi straordinari.

In ogni caso il congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di quarantacinque giorni. Pertanto, nel caso limite che il dipendente fruisca del congedo straordinario oltre i quarantacinque giorni previsti, deve essere chiamato a giustificare in maniera diversa i giorni eccedenti.

Il dipendente che usufruisce del congedo straordinario conserva il diritto al congedo ordinario.

Il dipendente deve presentare formale istanza ed allegare alla stessa la documentazione probatoria o quantomeno a risersarsi di presentarla non appena possibile.

Nel computo dei periodi di congedo straordinario si considerano anche i giorni festivi o di riposo ovvero non lavorativi.

Il congedo straordinario è concesso in base a motivato rapporto del capo dell'ufficio di appartenenza, sempre che questi non abbia titolo a concedere direttamente il beneficio.

A. Congedo straordinario di diritto

Il congedo straordinario compete, di diritto, quando il dipendente deve:

- contrarre matrimonio;
- sostenere esami;
- dedicarsi alle cure sanitarie richieste dal proprio stato di invalido o mutilato per servizio o per guerra.

Ai fini dell'osservanza del limite massimo di durata dei congedi straordinari di cui al terzo comma dell'art. 37 del T.U. approvato con D.P.R. 10/01/1957, n. 3, la concessione del primo congedo straordinario non può superare di regola, nell'anno, il periodo di quindici giorni.

Nella domanda di richiesta di ulteriore congedo straordinario avanzata nello stesso anno il dipendente deve indicare se trovasi nelle condizioni previste dal secondo comma del citato art. 37, ossia se debba contrarre matrimonio, sostenere esami o, qualora trattasi di mutilato o invalido di guerra o per servizio, debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità.

• Congedo straordinario per matrimonio

In caso di matrimonio al dipendente spetta un periodo di 15 giorni di congedo straordinario, non frazionabile, che deve includere il giorno di celebrazione ovvero, se tale giorno risulta non

lavorativo, decorrere o terminare in data attigua ad esso, e che può essere concesso solamente per matrimonio avente effetti civili.

Il godimento del congedo straordinario per matrimonio può essere differito soltanto nell'ipotesi che il dipendente stia frequentando contemporaneamente uno dei corsi di formazione previsti per la nomina alle qualifiche iniziali dei vari ruoli, o in altri casi assolutamente eccezionali da valutare volta per volta, tenuto conto delle esigenze di servizio. Tra quest'ultimi rientra anche l'ipotesi del matrimonio contratto in forma civile prima e religiosa poi, allorché il dipendente chieda di poter fruire del congedo in data attigua alla cerimonia religiosa.

Al rientro dal congedo in parola il dipendente è tenuto a presentare nel più breve tempo possibile il certificato anagrafico di matrimonio, oppure dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

- **Congedo straordinario per esami**

Ai fini della concessione del relativo congedo straordinario, per esami devono intendersi le prove sostenute presso istituti ed enti pubblici, ovvero per il conseguimento di titoli e qualifiche aventi rilevanza pubblica.

Sono escluse le prove d'esame per il conseguimento di abilitazioni.

Nella domanda il richiedente dovrà indicare non solo i giorni di assenza occorrenti, ma anche il tipo di esame da sostenere, nonché la sede dell'esame stesso.

Spettano al dipendente i giorni richiesti per sostenere la prova d'esame più quelli strettamente necessari per raggiungerne la sede e per rientrare in quella di servizio;

Al rientro in servizio l'interessato dovrà presentare una documentazione attestante l'effettiva partecipazione agli esami o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445.

- **Congedo straordinario per cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche**

Per quanto riguarda la nozione di "invalido per servizio", si precisa che vi rientra il personale affetto da patologie riconosciute dipendenti da causa di servizio, purché queste abbiano determinato una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie indicate nelle tabelle A e B annesse al D.P.R. 30/01/1981, n. 834 e successive modificazioni.

In particolare, quindi, soltanto al personale mutilato o invalido di guerra o per servizio spetta la concessione del congedo straordinario, nel limite di 15 giorni l'anno, per sottoporsi alle cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche richieste esclusivamente per la menomazione determinante lo stato di invalidità.

Ai fini della concessione del congedo straordinario in questione, il dipendente deve presentare idonea certificazione rilasciata dallo specialista della A.S.L. ovvero può chiedere all'Amministrazione di essere inviato alla C.M.O. dell'ospedale militare competente. Dalla predetta certificazione deve risultare che la patologia rientra nell'elenco di quelle che secondo il Ministero della salute possono trovare beneficio dalle cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, nonché la natura terapeutica o riabilitativa della cura ed il tipo di trattamento termale prescritto.

La certificazione in argomento può essere rilasciata anche dal sanitario convenzionato con l'Amministrazione, sulla scorta della prescrizione del medico di base del dipendente.

Si sottolinea l'obbligo del rispetto di un intervallo temporale di almeno quindici giorni tra il collocamento in congedo straordinario e la fruizione dell'ultimo periodo di congedo ordinario.

B. Congedo straordinario c.d. “discrezionale”

Fuori dai casi sopra elencati e fatto salvo quanto illustrato più avanti in tema di malattia, donazione di organi, congedo parentale e malattia del figlio, il collocamento in congedo straordinario per gravi motivi riveste carattere discrezionale.

Pertanto, ai fini della concessione, l'Amministrazione è tenuta a valutare nel merito l'istanza del dipendente, contemperando con attenzione le esigenze poste a fondamento della richiesta con quelle di servizio.

E' indispensabile, quindi, che tutte le richieste di congedo straordinario per gravi motivi, da qualunque causa determinate, siano corredate da un'esauriente documentazione, nonché dal motivato ed esaustivo parere del Capo dell'Ufficio di appartenenza, obbligatorio a norma dell'art. 37 del D.P.R. n. 10/01/1957, n. 3, salvo l'ipotesi in cui vi sia coincidenza tra il dirigente dell'Ufficio di appartenenza e l'organo competente alla concessione.

Circa la natura dei gravi motivi, questi comprendono tutte le ragioni ipotizzabili e rilevanti che impediscono al dipendente la prestazione del servizio (es. l'oggettiva impossibilità a raggiungere l'ufficio nel caso di interruzioni della viabilità stradale o sospensioni dei pubblici servizi sempreché venga comprovato il nesso di casualità tra l'evento e l'effettiva impossibilità di raggiungere la sede di servizio, ovvero fronteggiare la prima emergenza in caso di incidenti o calamità naturali che abbiano colpito la propria abitazione, rendendola inagibile o parzialmente inagibile).

Qualora all'esito dell'istruttoria risulti che il periodo richiesto è oggettivamente eccessivo rispetto alle esigenze manifestate dal dipendente, può farsi luogo ad un parziale accoglimento ovvero, in caso di insussistenza totale dei presupposti, al diniego del beneficio, esponendone, in entrambi i casi, in modo puntuale ed esaustivo le ragioni.

Per evitare sperequazioni nel trattamento del personale, in relazione agli eventi che più di frequente costituiscono motivi posti a base di richieste di congedo straordinario, si precisano di seguito i giorni di assenza che devono essere concessi, su istanza, per ogni singolo evento, salvo casi di particolare gravità, debitamente comprovati, per cui necessitino un maggior numero di giorni:

• Decesso di un congiunto

- periodo di giorni 7 per il coniuge, anche se separato, il convivente - purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica -, i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado;

- giorni 1 per parenti entro il 4° grado e gli affini entro il 2° grado.

Tali congedi dovranno decorrere entro dieci giorni dalla data del citato evento, salvo che intervengano eccezionali situazioni documentate che richiedano lo slittamento della fruizione; al rientro in servizio il dipendente dovrà presentare certificato di morte rilasciato dal comune o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445;

• Imminente pericolo di vita di un congiunto

- periodo di giorni 7 per il coniuge, anche se separato, il convivente - purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica - i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado.

Nel caso di decesso si applica la previsione di cui al punto 1), senza tener conto dei giorni già fruiti ai sensi del presente punto; si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

- **Assistenza ad un familiare**

- qualora non sia possibile provvedere altrimenti e venga prodotta documentata richiesta, i giorni occorrenti alla materiale assistenza al familiare da parte del dipendente nelle situazioni di obiettiva gravità quali infortuni, malattie, interventi chirurgici, accertamenti sanitari o diagnostici di natura complessa ovvero qualora il familiare, per la propria età o per il proprio stato di salute, abbia bisogno di essere accompagnato a visita medica, accertamento sanitario o diagnostico, visita o prestazione specialistica, vaccinazione obbligatoria, e il dipendente sia la persona più idonea, ovvero l'unica, per accompagnarlo; le richieste di congedo straordinario, per i motivi appena esposti, dovranno essere corredate da un'esauriente documentazione, redatta dal medico curante, ed attestante lo stato di salute del familiare o l'indicazione del giorno e del luogo in cui è previsto l'intervento chirurgico, l'accertamento sanitario, la visita o la vaccinazione; fermo restando il limite di 45 giorni, il congedo straordinario in siffatte ipotesi dovrà coincidere con la durata della situazione di particolare gravità; si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore;

- **Nascita figli**

- periodo di giorni 7, fermo restando quanto previsto dalla normativa in tema di sostegno della maternità e della paternità (riportata più avanti).

Tale congedo dovrà decorrere entro dieci giorni dalla data del citato evento, salvo che intervengano eccezionali situazioni documentate che richiedano lo slittamento della fruizione; al rientro in servizio il dipendente dovrà presentare certificato di nascita del figlio rilasciato dal comune o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445;

- **Testimonianze in giudizi**

- i giorni nei quali il dipendente è citato per la deposizione più il viaggio; si fa eccezione per il dipendente che, chiamato a deporre in ragione dell'attività lavorativa svolta, è considerato in servizio.

L'interessato dovrà presentare la citazione a comparire o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445;

- **Accertamenti medici o diagnostici**

- i giorni necessari al dipendente per effettuare visite o accertamenti sanitari o diagnostici, con presentazione di idonea documentazione rilasciata dal medico specialista, dalla struttura sanitaria, pubblica o privata, competente e nell'ipotesi che si tratti di accertamenti urgenti o che non possono essere effettuati al di fuori dell'orario di servizio, ovvero di particolare complessità e durata tali da non consentire una proficua utilizzazione del dipendente per il restante periodo della giornata lavorativa.

Al riguardo, si precisa che le visite presso il proprio medico curante (ossia il medico di medicina generale scelto tra quelli messi a disposizione dal Servizio Sanitario Nazionale) non rientrano in questa fattispecie, salvo casi di documentata urgenza o di oggettiva e comprovata impossibilità di effettuarle al di fuori dell'orario di servizio; allo stesso modo non vi sono ricomprese le prestazioni rese da personale non medico, senza alcuna eccezione; si ricorda, altresì, che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

Si ribadisce che l'elencazione di cui sopra non ha carattere tassativo, ben potendosi configurare di volta in volta ulteriori gravi situazioni che legittimano il collocamento in congedo straordinario.

A parità di fattispecie e di situazioni legittimanti è riconosciuto lo stesso numero di giornate di congedo straordinario indipendentemente dalla qualifica posseduta.

E' opportuno precisare che il congedo in esame non compete, in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, per esercitare il voto nel Comune nel quale il dipendente ha la residenza anagrafica, diverso da quello in cui presta servizio, tranne nel caso in cui la cancellazione dalle liste elettorali del comune di provenienza non sia ancora avvenuta, nonostante che il dipendente abbia effettuato nel prescritto termine la dichiarazione di trasferimento di residenza nel comune in cui si trova la propria sede di servizio.

Ugualmente, in via eccezionale, compete il congedo straordinario agli Allievi frequentanti i prescritti corsi di formazione qualora il viaggio di andata e ritorno non possa avvenire nello stesso giorno del voto, a causa della notevole distanza tra la sede della Scuola ed il Comune di provenienza, tenuto anche conto del fatto che nel caso di nuovi assunti non è stata ancora assegnata la sede definitiva di servizio agli interessati.

Trattamento economico del congedo straordinario (art. 12, comma 1, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Durante il periodo di congedo straordinario spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

I periodi di congedo straordinario sono utili a tutti gli altri effetti.

4. Congedo straordinario speciale per trasferimento (art.15, D.P.R. 31/07/1995, n. 395, art. 19, comma 4, D.P.R. 16/03/1999, n. 254 e art. 16, comma 2 D.P.R. 16/04/09 n. 51)

In occasione di trasferimento a domanda o d'ufficio del dipendente, per le esigenze di trasloco e di riorganizzazione familiare presso la nuova sede di servizio, l'Amministrazione concede un congedo straordinario speciale retribuito in misura intera, per le durate di seguito specificate:

a) Trasferimento in territorio nazionale:

- giorni 20 per il personale coniugato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio;
- giorni 10 per il personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.

b) Trasferimento per il personale destinato a prestare servizio o che rientri dal servizio all'estero:

- giorni 30 al personale coniugato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio;
- giorni 20 al personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.

I periodi di congedo sopra elencati non rientrano nel limite di 45 giorni annui stabilito per il congedo straordinario, devono essere fruiti entro il termine massimo di un anno dalla data di decorrenza del trasferimento, sono frazionabili ed essendone la durata stabilita in maniera tassativa è escluso ogni margine di discrezionalità.

Il congedo compete anche al dipendente accasermato o che usufruisce di alloggi di servizio.

In ordine alle modalità applicative dell'istituto, si precisa che la circostanza che il dipendente, a seguito del trasferimento, non abbia effettuato un trasloco o spostato il nucleo familiare, non va considerata preclusiva della concessione del congedo, stante che in via generale, all'effettuazione di un trasferimento sono comunque connesse esigenze riorganizzative.

Inoltre di tale particolare congedo potrà fruire anche il dipendente che, nella medesima sede venga assegnato ad altro ufficio qualora, in relazione al nuovo incarico ricoperto, vi sia effettivo cambiamento di dimora da parte del dipendente. Anche in tale caso, infatti, pur in assenza di trasferimento in senso stretto, si determinano le medesime condizioni (trasloco e riorganizzazione familiare) che danno diritto al beneficio in questione.

Nel caso in cui il trasferimento che ha dato diritto al congedo in questione non si concretizzi (ossia il dipendente non abbia preso servizio presso la nuova sede), gli eventuali giorni di congedo straordinario speciale fruiti dovranno essere recuperati.

Durante il periodo di congedo straordinario speciale spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

I periodi di congedo straordinario speciale sono utili a tutti gli altri effetti.

5. Congedo per gravi motivi familiari (art. 4, comma 2, L. 08/03/2000, n. 53 e D.M. 21/07/2000, n. 278)

Il dipendente può chiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari. Il decreto interministeriale 21/07/2000, n. 278, ha chiarito che per gravi motivi si intendono:

1) le necessità familiari derivanti dalla morte di un componente della famiglia anagrafica, dei soggetti elencati all'art. 433 del codice civile (coniuge, figli, genitori, adottanti, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle), nonché di portatori di handicap parenti o affini entro il 3° grado, anche non conviventi;

2) le situazioni da cui deriva un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o assistenza delle persone indicate al punto 1);

3) le situazioni di grave disagio personale del dipendente, esclusa la malattia;

4) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al punto 1), quindi richiedente escluso, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il congedo in questione può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 08/03/2000, n. 53, (coniuge, anche se separato legalmente, parente entro il 2° grado, anche non convivente, o persona componente la famiglia anagrafica la cui stabile convivenza risulta certificabile dall'anagrafe comunale), per il quale il dipendente non abbia possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il capoufficio è tenuto ad esprimersi entro ventiquattro ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Tale congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. L'Amministrazione è tenuta a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal dipendente. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per potersi avere frazionamento del congedo è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia ripresa effettiva del lavoro o una tipologia di assenza diversa dal congedo in questione e dal

riposo settimanale. E' da escludere, quindi, ad esempio, la possibilità di fruire del congedo in esame dal lunedì al venerdì per più settimane, omettendo di computare il sabato e la domenica, nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni.

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, il dipendente ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva (anche il giorno prima) comunicazione all'Amministrazione.

Durante il periodo di congedo il dipendente non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di lavoro.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio – quindi non è utile ai fini delle promozioni – né in quella previdenziale; il dipendente può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il capoufficio e il contemperamento delle rispettive esigenze.

Fino alla definizione del procedimento di cui al precedente capoverso, il capoufficio è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal D.M. 21/07/2000, n. 278, e alle ragioni organizzative e di servizio che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il capoufficio assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e di servizio dell'Amministrazione.

Documenti da presentare:

- istanza contenente le generalità della persona per la quale viene fruito il congedo e l'indicazione della parentela;
- per le necessità derivanti dal decesso di familiari, certificato di morte rilasciato dal comune o dichiarazione sostitutiva a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445;
- per le malattie di familiari e le situazioni che richiedono cura o assistenza degli stessi, idonea documentazione rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, oppure dal medico di medicina generale, dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero; si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.
- per le situazioni di grave disagio personale, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà a norma degli articoli 38 e 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, corredata di ogni eventuale documento utile a valutare le circostanze prospettate.

6. Aspettativa per motivi di famiglia (artt. 69 e 70, D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

L'aspettativa per motivi di famiglia è accordata sulla base di istanza motivata. L'Amministrazione deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa.

L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.

Il periodo trascorso in tale situazione non può superare un anno continuativo. Ai fini della determinazione di questo limite massimo, due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano quando tra essi non intercorre un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. Nella

nozione di “servizio attivo” rientrano anche il congedo ordinario, i cosiddetti “recuperi delle festività soppresse”, i giorni di assenza per terapia salvavita, l’aspettativa per mandato amministrativo, i permessi sindacali retribuiti (quindi anche i permessi retribuiti per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), il distacco sindacale, l’interdizione dal lavoro, i congedi di maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri (quindi anche i permessi giornalieri) previsti dal D.Lgs. 26/03/2001, n. 151.

I periodi di aspettativa per motivi di famiglia si cumulano con l’aspettativa per infermità ai fini del raggiungimento del limite massimo di due anni e mezzo complessivi in un quinquennio.

Si ricorda che “in tema di pubblico impiego, nel caso di computo dei termini a mesi, non possono essere adottati mesi convenzionali di trenta giorni, né è possibile effettuare arrotondamenti o mutare arbitrariamente l’unità di misura temporale in cui è stato espresso un periodo di tempo, e nel caso in cui il tempo sia espresso in parte in mesi e in parte in giorni, esso va computato a mesi per la parte espressa in questa unità di misura ed a giorni per la restante parte”. Ne consegue che i limiti dell’aspettativa si computano secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di aspettativa; le frazioni di aspettativa inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per motivi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione del C.F.S. può consentire al dipendente, che abbia raggiunto i limiti sopra previsti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore ai sei mesi, ai sensi dell’art. 70, comma 3, del D.P.R. 10/01/1957, n. 3.

Durante l’aspettativa in argomento non compete alcun assegno. Il periodo relativo non è utile ai fini della progressione di carriera, dell’attribuzione di aumenti periodici di stipendio, nonché del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo trascorso in aspettativa.

7. Aspettativa per ricongiungimento al coniuge in servizio all'estero (L. 11/02/1980, n. 26, L. 25/06/1985, n. 333 e art. 3, comma 2, D. Lgs. 30/04/1997, n. 184)

Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa. L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno.

Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

Qualora l'aspettativa si protragga oltre un anno, l'Amministrazione ha facoltà di utilizzare il posto corrispondente ai fini delle assunzioni. In tal caso, il dipendente che cessa dall'aspettativa occupa - ove non vi siano vacanze disponibili - un posto in soprannumero da riassorbirsi al verificarsi della prima vacanza.

Al dipendente collocato in aspettativa è data facoltà di procedere al riscatto, in tutto o in parte, dei periodi di fruizione dell’aspettativa medesima che non siano coperti da contribuzione obbligatoria, volontaria o figurativa presso forme di previdenza obbligatoria.

SEZIONE III MALATTIA

Malattia

Si definisce malattia quella “modificazione peggiorativa dello stato anteriore a carattere dinamico, estrinsecatesi in un disordine funzionale apprezzabile (di una parte o dell’intero organismo) che determina una condizione inabilitante per una effettiva limitazione della vita organica e, soprattutto, della vita di relazione e richiede un intervento terapeutico per quanto modesto”.

Si definisce convalescenza quello “stato di transizione dal superamento di uno stato di debilitazione o di una malattia, necessario al recupero dell’efficienza psico-fisica ovvero di una condizione di salute necessaria ai fini dello svolgimento del servizio”.

Nei casi di assenza per infermità comportante incapacità lavorativa (anche per un solo giorno) il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente (ossia all’inizio dell’orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica l’evento morboso) l’ufficio di appartenenza, anche per telefono, specificando se vuole essere collocato in congedo straordinario o in aspettativa e il domicilio presso il quale sarà reperibile durante la malattia, se diverso da quello precedentemente comunicato all’Amministrazione. Se tale domicilio dovesse successivamente cambiare il dipendente ha l’obbligo di comunicarne la variazione.

Il medico curante redige in duplice copia e consegna al dipendente il certificato di diagnosi e l’attestazione sull’inizio e la durata presunta della malattia. Il dipendente è tenuto, entro due giorni dal relativo rilascio, a recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (ma anche a mezzo fax, ecc.) l’attestazione della malattia, rilasciata dal medico curante, all’Amministrazione.

Successivamente, entro breve tempo dal rientro in servizio, deve presentare, se non già trasmesso, l’originale di detto certificato medico, corredato della domanda di congedo straordinario o di aspettativa.

La stessa procedura dovrà essere adottata nei casi di prolungamento dell’infermità. Qualora l’evento morboso si configuri quale prosecuzione della stessa malattia, ne deve essere fatta menzione da parte del medico curante nel certificato. In questo caso gli eventuali giorni non lavorativi che dovessero trovarsi a cadere tra i due periodi di malattia, ancorché non coperti da certificazione medica, sono da ricomprendere e computare senza soluzione di continuità in un unico periodo di assenza per malattia.

Il certificato medico, completo del nome, cognome, qualifica, domicilio e firma di chi lo rilascia, del luogo e data di compilazione, delle generalità della persona a cui si riferisce, deve riportare l’inizio e la durata presunta della malattia (prognosi) e la patologia sofferta (diagnosi). Nello stesso certificato dovrà, eventualmente, essere specificato se l’infermità sofferta è ricollegabile a cause di servizio già riconosciute al dipendente.

Il dipendente può avvalersi anche del sistema del doppio certificato, presentando il certificato medico contenente la diagnosi, chiuso in busta, e contestualmente un altro, privo di dati sensibili, indicante esclusivamente la prognosi.

In entrambe le circostanze l’ufficio di appartenenza del dipendente provvederà, per il tramite di personale formalmente designato a trattare i dati relativi allo stato di salute, ad inoltrare con tempestività la certificazione medica all’ufficio dove ha sede il medico del Corpo.

Esaminata e vistata la certificazione medica, quest’ultimo provvede a trasmettere la documentazione al competente Ufficio del personale onde consentire l’adozione dei necessari provvedimenti in materia di stato giuridico del personale.

In ogni caso la trattazione dei dati relativi allo stato di salute dovrà essere effettuato soltanto tra soggetti incaricati dello specifico trattamento. Sulle buste chiuse contenenti certificazione medica

deve essere apposta la dicitura “CONTIENE DATI RELATIVI ALLA SALUTE” o “CONTIENE DATI SENSIBILI”.

Si tenga conto che nell’impiego statale vige il principio dell’obbligo di far conoscere la natura dell’infermità, cui corrisponde, peraltro, l’obbligo del segreto da parte degli impiegati che per ragioni d’ufficio ne vengono a conoscenza.

Anche la prescrizione rilasciata dal Pronto Soccorso è valida per giustificare l’assenza dal lavoro; pertanto non occorre sottoporla a conferma da altro medico.

Si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

Salva una contraria ed espressa indicazione, la prognosi della malattia diagnosticata non può non comprendere il giorno di rilascio della certificazione, essendo in contrario irrilevante che nello stesso giorno il lavoratore abbia eseguito la normale prestazione lavorativa, sottoponendosi a visita al termine di essa.

Per analogia a quanto previsto dall’art. 2, comma 3, del D.M. 28/02/1987, che prevede in caso di aspettativa per motivi di salute determinata da infermità neuropsichiche debba essere ritirata la tessera personale per l’esercizio di funzioni speciali per il personale del C.F.S. (e quindi, di conseguenza, anche l’arma), dovrà essere adottato lo stesso provvedimento anche in caso di congedo straordinario per motivi di salute determinato dalla stessa infermità. In caso di ricovero, invece, dovrà essere ritirata la sola arma data in dotazione.

Malattia all’estero

Al fine di ottenere le prestazioni economiche di malattia, il dipendente che si trovi in un paese extracomunitario è tenuto, entro cinque giorni dal relativo rilascio, a trasmettere all’Amministrazione il certificato medico attestante l’inizio e la durata presunta della malattia, nonché ad inviare il certificato di diagnosi alla locale rappresentanza diplomatica o consolare, che dopo verifica da parte di un medico di fiducia, ne cura l’inoltro.

La locale autorità diplomatica o consolare fa effettuare controlli sugli eventi che hanno determinato il diritto alle prestazioni su richiesta dell’Amministrazione.

Anche per il dipendente che si ammali all’estero sussiste un obbligo di comunicare all’Amministrazione, con il mezzo più veloce, il proprio stato di malattia ed il suo recapito, di modo che sia, comunque, raggiunto lo scopo perseguito dalle norme sui controlli di malattia.

Rientra nel dovere di diligenza di un dipendente, se si ammala all’estero, accertarsi (anche mediante semplice telefonata) che l’Amministrazione sia venuta a conoscenza dello stato di malattia e dell’indirizzo dove eventualmente disporre l’effettuazione della visita fiscale.

Il dipendente può provare la giustificatezza dell’assenza, ai sensi dell’art. 2119 Codice Civile, anche successivamente alla malattia, ove sia stato nella impossibilità incolpevole di effettuare la prescritta comunicazione (es. per gravissima malattia che abbia impedito al medesimo ed ai suoi familiari, per la gravità della situazione clinica e psicologica del momento, di effettuare le prescritte comunicazioni all’Amministrazione).

1. Congedo straordinario per malattia (art. 37, D.P.R. 10/01/1957, n. 3, art. 3, L. 24/12/1993, n. 537 e artt. 16, comma 1, e 17 D.P.R. 16/04/2009 n. 51)

Il dipendente assente per infermità è collocato a domanda in congedo straordinario, sulla base della prognosi indicata nel certificato medico e nel rispetto del limite massimo di 45 giorni annui.

Si ritiene utile ricordare che il dipendente può chiedere di usufruire del congedo straordinario prima di essere collocato in aspettativa per motivi di infermità, salva, ovviamente la facoltà di chiedere immediatamente l’aspettativa nel caso abbia già fruito dell’intero periodo di congedo straordinario o per assenze continuative di durata superiore a sette giorni lavorativi.

Nel caso di malattia di breve durata, qualora il dipendente non specifichi se intende essere collocato in aspettativa o in congedo straordinario, l'Amministrazione può collocarlo in congedo straordinario.

Qualora, al contrario, il dipendente abbia già usufruito di un periodo di aspettativa per motivi di salute, non può ottenere, alla scadenza di tale periodo, un congedo straordinario per lo stesso motivo, ma solo per motivi diversi.

Trattamento economico del congedo straordinario per malattia

Durante il periodo di congedo straordinario spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

I periodi di congedo straordinario sono utili a tutti gli altri effetti.

Visita medico-fiscale

L'Amministrazione ha facoltà di far sottoporre il dipendente a accertamenti di natura medico fiscale durante il periodo di malattia.

La visita medico fiscale verrà richiesta alla A.S.L. di appartenenza del dipendente dal Dirigente della struttura presso la quale il dipendente medesimo presta servizio. Per il medesimo dipendente, nella stessa giornata, non può essere avanzata, alla competente unità sanitaria locale, altra richiesta di visita di controllo sullo stato di malattia. La visita medico domiciliare di controllo sarà effettuata dalla A.S.L. nelle fasce orarie di reperibilità che vanno dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche, le giornate festive infrasettimanali e i giorni non lavorativi.

A tal fine il dipendente deve essere reperibile, al domicilio segnalato all'Amministrazione, negli orari sopraccitati di ogni giorno ricadente nel periodo di assenza (compresi, quindi, anche i giorni non lavorativi). Quest'ultima prescrizione, benché non espressamente prevista da una specifica disposizione di legge, si applica anche in caso di infortunio sul lavoro, in virtù del generale obbligo di correttezza e buona fede.

Copia del referto della visita dovrà essere rilasciata dal medico fiscale al dipendente.

Qualora il decorso della malattia si presentasse in maniera diversa da quanto riportato sul certificato, il medico di controllo potrà correggere la prognosi iniziale prescrivendo al dipendente malato un ulteriore periodo di astensione dalle prestazioni lavorative, nel qual caso si limiterà ad esporre l'ipotesi all'ammalato, ma senza prendere decisioni sul merito: queste spettano al medico curante. Oppure inviterà il dipendente a riprendere in anticipo il lavoro.

Se il dipendente accetta il referto della visita di controllo si rimette alle decisioni del medico fiscale ed interrompe il periodo di malattia rientrando al lavoro. Altrimenti può contestare la diagnosi esprimendo immediatamente il suo dissenso, in modo tale che il medico della A.S.L. possa verbalizzarlo sul referto. Quanto prima il dipendente verrà inviato a sottoporsi a visita medica definitiva presso l'ambulatorio della A.S.L..

Il dipendente ammalato, una volta che sia stata accertata la diagnosi e la prognosi in occasione della visita fiscale, non è più tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità e, pertanto, se la patologia da cui è affetto lo consente e ciò non compromette né ritarda la guarigione, può uscire liberamente dal proprio domicilio.

Assenza a visita medico-fiscale

Il dipendente, nel caso in cui si trovi nella urgente necessità di assentarsi dal proprio domicilio nel corso della giornata, dovrà darne tempestivamente comunicazione, salvo motivi di oggettiva impossibilità, alla struttura di appartenenza, precisando l'orario in cui non sarà reperibile ed esibire, poi, al rientro in servizio, idonea documentazione della assenza effettuata.

Il medico di controllo inviato dalla A.S.L. deve scrupolosamente accertarsi dell'effettiva presenza del dipendente ammalato in casa.

Se il dipendente malato è assente, il medico lascerà ai familiari l'invito a presentarsi per la visita di controllo all'ambulatorio della A.S.L, indicato nell'avviso stesso, per il successivo giorno feriale, salvo che il dipendente stesso non abbia ripreso l'attività lavorativa. Nell'eventualità che nessuno sia in casa l'invito può essere lasciato nella cassetta postale.

In assenza di idonea giustificazione, da rendere entro dieci giorni dalla data dell'invito, richiesta al dipendente dal Dirigente della struttura di appartenenza rispetto alla comunicazione degli Uffici sanitari della A.S.L. relativa al mancato accertamento dovuto ad assenza del dipendente, l'assenza per malattia sarà considerata assenza ingiustificata con relativa ritenuta del trattamento economico nella misura del 100%, a decorrere dal primo giorno di malattia e per il periodo massimo di dieci giorni.

Ovviamente la trattenuta sarà commisurata alle effettive giornate di assenza, qualora queste siano inferiori al predetto numero di dieci.

Qualora nel corso del periodo di infermità siano stati effettuati precedenti controlli sanitari regolarmente eseguiti, la decorrenza della predetta sanzione, in caso di assenza ingiustificata ad ulteriore controllo, sarà calcolata dal giorno successivo all'ultimo accertamento sanitario regolarmente eseguito.

Per l'eventuale successivo periodo di assenza, potrà essere operata l'ulteriore trattenuta del trattamento economico nella misura del 50% esclusivamente nel caso in cui il dipendente si sia sottratto a successiva visita negli Uffici del S.S.N..

Ai fini della trattenuta saranno presi in considerazione tutti i giorni del calendario e verranno considerati tutti gli elementi della retribuzione fissa e ricorrente con effetto dal primo giorno di malattia.

La sanzione dispiega efficacia soltanto nell'ambito dello stesso episodio morboso; pertanto, gli effetti della sanzione per assenza ingiustificata riscontrata durante la prima malattia non hanno rilievo in relazione al secondo episodio morboso costituente ricaduta del precedente.

La variazione della diagnosi intervenuta durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia non produce effetti interrottivi ai fini della operatività della sanzione.

La sanzione cessa con il temine dell'evento morboso ovvero con la ripresa del servizio, ovvero con l'accertamento dell'inidoneità temporanea al servizio tramite controllo sanitario regolarmente eseguito.

L'applicazione della sanzione è esclusa esplicitamente dalla legge per i periodi di ricovero ospedaliero nonché per i periodi già accertati di precedente visita di controllo.

La sanzione economica in argomento non riveste carattere disciplinare.

L'assenza a visita di controllo si configura, oltre alla materiale assenza del dipendente dal domicilio nelle fasce orarie predeterminate, anche quando c'è la mancanza del proprio cognome sul citofono ovvero il dipendente ammalato, ancorché presente in casa, non abbia adottato la sufficiente diligenza per essere comunque di fatto reperibile alla visita di controllo, come ad esempio ponendosi in condizione di non udire il campanello della porta del proprio domicilio.

La trattenuta dello stipendio deve essere ugualmente operata anche se il dipendente si è presentato alla visita ambulatoriale, qualora lo stesso non abbia provveduto comunque a giustificare l'assenza al proprio domicilio al momento della visita di controllo. Infatti, la visita ambulatoriale non ha lo scopo di sanare l'assenza al domicilio, ma solo quello di certificare l'effettività della malattia e di valutarne la durata.

L'assenza a visita di controllo viene giustificata solo in alcuni casi, quali ricovero ospedaliero o situazioni che rendano imprescindibile e indifferibile la presenza del dipendente altrove, quali visite mediche aventi carattere di urgenza che non possono essere effettuate al di fuori della fascia oraria, trattamenti fisioterapici nel caso in cui il dipendente fornisca la prova dell'impossibilità, se non a

prezzo di gravi sacrifici, di effettuare tali cure utilizzando orari diversi ovvero, oltre che dal caso di forza maggiore, da ogni situazione, la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari (come, ad esempio, la prova di un esame concorsuale), abbia reso indifferibile altrove la presenza personale del dipendente, come la concomitanza di visite mediche, prestazioni sanitarie o accertamenti specialistici, purché il dipendente dimostri l'impossibilità di effettuare tali visite in orario diverso da quello corrispondente alle fasce orarie di reperibilità o per evitare gravi conseguenze per se o per i componenti del nucleo familiare. E' ritenuta giustificata anche l'assenza a visita fiscale del dipendente che provi di essersi recato presso uno stabilimento termale, su indicazione del proprio medico curante, per un ciclo di cure, dirette ad ottenere una più rapida guarigione e, quindi, un più celere ritorno al servizio.

Terapie salvavita (art. 17 D.P.R. 16/04/2009 n. 51)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di congedo straordinario per infermità i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata o da equivalente struttura sanitaria militare. I giorni di assenza di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al capoverso precedente, l'Amministrazione favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti del dipendente interessato.

2. Aspettativa per motivi di salute (artt. 68 e 70, D.P.R. 10/01/1957, n. 3, art. 30 e seguenti, D.P.R. 03/05/1957, n. 686, art. 3, comma 40 bis, L. 24/12/1993, n. 537, e art. 16, commi 3, 4 5 e 6 D.P.R. 16/04/2009, n. 51)

Il dipendente può essere collocato, d'ufficio o a domanda, in aspettativa quando venga accertata, sulla base del giudizio di un medico scelto dall'Amministrazione, l'esistenza di una malattia che ne impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo temporaneo.

Alla luce della vigente normativa, è da ritenere che per il collocamento in aspettativa del dipendente, l'Amministrazione debba rimettersi al giudizio del sanitario con essa convenzionato ovvero alla determinazione della commissione medica ospedaliera militare, senza necessità di ulteriori accertamenti o prescrizioni.

Alle visite per tale accertamento assiste un medico di fiducia dell'impiegato, se questi ne fa domanda e si assume la spesa; a tal fine nel denunciare la malattia fa domanda all'Amministrazione di essere tempestivamente preavvisato del giorno e dell'ora della visita di controllo.

Il medico dell'Amministrazione qualora non condivida le osservazioni del medico di fiducia del dipendente deve motivare nel verbale di visita l'eventuale dissenso.

Qualora sia accertato che lo stato di salute consenta al dipendente di riprendere il servizio, la competente autorità dispone la cessazione della posizione di aspettativa assegnando al dipendente un termine per la riassunzione del servizio.

Nel caso in cui la visita di controllo abbia esito sfavorevole, le spese della stessa possono essere poste a carico del dipendente.

L'Amministrazione può in ogni momento, durante il periodo di aspettativa, sottoporre il dipendente ad ulteriori visite di controllo con le modalità previste in precedenza.

La prescrizione rilasciata dal pronto soccorso è valida per giustificare l'assenza dal lavoro; pertanto non occorre sottoporla a conferma da altro medico.

L'aspettativa per infermità può essere disposta di ufficio, su richiesta del capoufficio o di altro superiore gerarchico dell'impiegato con qualifica non inferiore a primo dirigente.

Qualora l'aspettativa sia disposta d'ufficio, il dipendente può chiedere di usufruire dei congedi prima di esservi collocato.

Il dipendente non può essere collocato d'ufficio in aspettativa per infermità prima che siano effettuati gli accertamenti sanitari previsti dall'art. 68 del D.P.R. 10/01/1957, n. 3, sopra riportati, salvi i casi in cui l'infermità sia assolutamente evidente.

In applicazione dell'art. 2, comma 3, D.M. 28/02/1987, in caso di aspettativa per motivi di salute determinata da infermità neuropsichiche deve essere ritirata la tessera personale per l'esercizio di funzioni speciali per il personale del C.F.S., e quindi, di conseguenza, anche l'arma.

Il dipendente che non abbia esaurito l'intero periodo di congedo straordinario può essere collocato in aspettativa solamente in caso di assenze continuative di durata superiore a sette giorni lavorativi (escluso quindi anche il sabato per coloro che effettuano la cosiddetta "settimana corta"). Pertanto, ad esempio, il dipendente che debba assentarsi per un periodo inferiore ad otto giorni lavorativi (nove per chi effettua la settimana corta) e disponga di un numero di giorni di congedo straordinario insufficiente a coprire l'intera assenza dovrà essere prima collocato in congedo straordinario fino ad esaurimento del numero di giorni disponibili; quindi potrà essere collocato in aspettativa per il periodo residuo e per le eventuali assenze successive per malattia qualunque ne sia la durata.

L'aspettativa per infermità termina solamente col cessare della causa per cui viene disposta. Pertanto è interrotta soltanto dal documentato recupero dell'idoneità al servizio del dipendente, o dalla sopravvenuta inidoneità permanente o dalla dispensa.

L'aspettativa in esame non può protrarsi per più di 18 mesi. A tal fine due periodi di aspettativa si sommano, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a tre mesi. Nella nozione di "servizio attivo" rientrano anche il congedo ordinario, i cosiddetti "recuperi delle festività soppresse", i giorni di assenza per terapia salvavita, l'aspettativa per mandato amministrativo, i permessi sindacali retribuiti (quindi anche i permessi retribuiti per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), il distacco sindacale, l'interdizione dal lavoro, i congedi di maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri (quindi anche i permessi giornalieri) previsti dal D.Lgs. 26/03/2001, n. 151.

La durata complessiva dell'aspettativa per infermità e di quella per motivi di famiglia non può, altresì, superare due anni e mezzo in un quinquennio.

Ai fini della determinazione della durata massima cui sopra si considera il quinquennio che verrà a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto dal dipendente.

Si ricorda che "in tema di pubblico impiego, nel caso di computo dei termini a mesi, non possono essere adottati mesi convenzionali di trenta giorni, né è possibile effettuare arrotondamenti o mutare arbitrariamente l'unità di misura temporale in cui è stato espresso un periodo di tempo, e nel caso in cui il tempo sia espresso in parte in mesi e in parte in giorni, esso va computato a mesi per la parte espressa in questa unità di misura ed a giorni per la restante parte". Ne consegue che i limiti dell'aspettativa si computano secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di aspettativa; le frazioni di aspettativa inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Occorre includere nel calcolo del periodo massimo d'aspettativa anche i periodi di aspettativa dipendente da infermità per causa di servizio.

Il dipendente che si trovi in malattia può essere collocato, esclusivamente a domanda, in congedo ordinario prima del collocamento in aspettativa per infermità laddove corra il rischio di

superare i periodi massimi dell'aspettativa stessa, sopra riportati. In tal caso devono essere scalati dal computo del congedo ordinario spettante al dipendente solo i giorni lavorativi.

Per motivi di particolare gravità il consiglio di Amministrazione del C.F.S. può consentire al dipendente, che abbia raggiunto i limiti sopra previsti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore ai sei mesi, ai sensi dell'art. 70, comma 3, del D.P.R. 10/01/1957, n. 3.

I provvedimenti con i quali è disposto il collocamento in aspettativa e quelli con i quali si respinge la domanda del dipendente sono annotati nello stato matricolare.

I provvedimenti che dispongono il collocamento in aspettativa ne determinano altresì la durata.

Dispensa (art. 71, D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

Il dipendente, che allo scadere dei suddetti periodi massimi non abbia riacquisito l'idoneità psicofisica, ove non sia possibile utilizzarlo, su domanda, in altri compiti attinenti alla sua qualifica, deve essere dispensato dal servizio.

L'intervenuta scadenza dei termini massimi di aspettativa per infermità non opera di diritto la cessazione del rapporto, ma da solo adito al procedimento di dispensa le cui varie fasi (proposta di dispensa, assegnazione di un termine per presentare osservazioni, sottoposizione a visita medica collegiale, ecc.) devono essere tutte rigorosamente osservate.

Il dipendente in aspettativa per infermità, all'approssimarsi del termine del periodo massimo di aspettativa, deve essere edotto con comunicazione della facoltà prevista dall'art. 70 del D.P.R. 10/01/1957, n. 3, di chiedere un ulteriore periodo di aspettativa di sei mesi. Il mancato invio della detta comunicazione, ove non consenta l'esercizio della detta facoltà, vizia il provvedimento di dispensa dal servizio per eccesso di potere.

Al dipendente proposto per la dispensa dal servizio è assegnato un termine per presentare, ove creda, le proprie osservazioni.

E' fatto in ogni caso salvo il diritto al trattamento di quiescenza e previdenza spettante secondo le disposizioni vigenti.

Il provvedimento di dispensa dal servizio per inidoneità fisica del dipendente non può essere disposta nel caso in cui la visita medica collegiale sia intervenuta prima della scadenza del termine massimo di aspettativa per infermità, salvo il caso in cui venga accertata, da parte del competente organo medico collegiale, l'inidoneità permanente ed evidente al servizio.

La dispensa dal servizio non può essere disposta, altresì, qualora essa sia stata formulata in occasione di un accertamento medico effettuato non già ai fini della dispensa, bensì al fine della concessione di un periodo di aspettativa o per altro motivo.

Premesso che la posizione di stato del dipendente, agli effetti giuridico-amministrativi, non muta finché non vengono adottate determinazioni, definitive ed esecutive ai sensi di legge, da parte dell'Amministrazione a seguito della ricezione dei documenti giustificativi, si ribadisce che, nel caso in cui il dipendente venga sottoposto a visita medico-collegiale presso la Commissione Medica di 2^a istanza, la procedura per la dispensa potrà essere adottata solo dopo aver ottenuto il giudizio definitivo della Commissione Medica di 2^a istanza.

Il periodo massimo tra la data di definizione della pratica presso la C.M.O. e l'inizio degli accertamenti medico-collegiali presso la competente C.M. di 2^a istanza non deve superare i sette giorni; in caso di ritardo di tali accertamenti, sarà cura dell'Ufficio di appartenenza del dipendente che si trovi in tale situazione di sollecitarne l'inizio. Nel periodo intercorrente tra le due visite il dipendente non dovrà essere impiegato in servizio, non essendo ancora stato emesso un provvedimento medico-legale definitivo e, quindi, dovrà essere considerato a disposizione della C.M. di 2^a istanza competente.

Il provvedimento di dispensa è disposto a carattere dichiarativo, che produce effetti dalla data di scadenza del periodo massimo di aspettativa. La cessazione, quindi, decorre dal giorno successivo al compimento del periodo massimo di aspettativa.

Nell'arco temporale intercorrente tra il compimento del periodo massimo di aspettativa e l'accertamento della inidoneità al servizio al dipendente non compete alcun emolumento.

Lesioni traumatiche da causa violenta avvenute in servizio (L. 01/03/1952, n. 157, art. 16, commi 2 e 3, D.P.R. 31/07/1995, n. 395, e art. 12, comma 5, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

È prevista la non computabilità ai fini del compimento del periodo massimo di aspettativa:

- del periodo di ricovero in luoghi di cura per ferite o lesioni riportate per causa di servizio;
- dei periodi di assenza, fino a completa guarigione clinica, dovuti a ferite o lesioni traumatiche riportate in servizio, che non comportino inidoneità assoluta allo stesso.

In una prospettiva sistematica, per periodo massimo occorre intendere, in queste ultime ipotesi, sia il limite di 18 mesi che quello di due anni e mezzo nel quinquennio. Una diversa interpretazione darebbe luogo ad esiti contraddittori.

Per i fatti traumatici in attività di servizio che danno diritto alla non computabilità dell'aspettativa, l'Amministrazione procede d'ufficio ai sensi dell'articolo 3 del D.P.R. 29/10/2001, n. 461.

Con l'art. 19 comma 2, del D.P.R. 29/10/2001, n. 461, è stata confermata la definitività delle pronunce mediche previste dalle disposizioni contenute nella Legge 1° marzo 1952, n. 157 (riconoscimento di dipendenza da causa di servizio delle lesioni traumatiche da causa violenta avvenute in servizio).

Il personale che non completa il turno per ferite o lesioni verificatesi durante il servizio ha diritto alla corresponsione delle indennità previste per la giornata lavorativa.

Terapie salvavita (art. 17, D.P.R. 16/04/2009, n. 51)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di aspettativa per infermità i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata o da equivalente struttura sanitaria militare. I giorni di assenza di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al capoverso precedente, l'Amministrazione favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti del dipendente interessato.

Trattamento economico dell'aspettativa.

Durante l'aspettativa per motivi di salute compete l'intera retribuzione fissa e continuativa per i primi 12 mesi e la metà di essa per il restante periodo, fermi restando gli assegni per carichi di famiglia. La riduzione stipendiale si effettua soltanto se il superamento del 12° mese di assenza si verifica in un unico ininterrotto arco di tempo, cioè senza rientro in servizio.

Spettano invece tutti gli assegni per l'intero periodo di aspettativa, fino chiaramente al 18° mese, se l'infermità - o le infermità prevalenti sotto il profilo quantitativo e qualitativo in caso di una pluralità concorrente di esse - sia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Fermi restando i limiti di cui all'art. 68, comma 3 e all'art. 70 del D.P.R. 10/01/1957 n. 3, al dipendente collocato in aspettativa per infermità, in attesa della pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio, sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre al diciottesimo mese continuativo di aspettativa.

Il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato per intero ai fini della progressione di carriera, economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Personale giudicato permanentemente non idoneo in forma parziale al servizio d'istituto (art. 19, comma 3, D.P.R. 29/10/2001, n. 461, e art. 16, comma 3, D.P.R. 16/04/2009, n. 51)

Il dipendente giudicato permanentemente non idoneo in forma parziale resta, o vi è collocato, in aspettativa fino all'adozione del decreto di riconoscimento o meno della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione che ha causato detta inidoneità, anche oltre i limiti massimi dinanzi ricordati. Fatte salve le disposizioni che prevedono un trattamento più favorevole, durante l'aspettativa per infermità, sino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione subita o della infermità contratta, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio e non vengano attivate le procedure di transito in altri ruoli della stessa Amministrazione o in altre Amministrazioni, previste dal decreto del Ministro delle politiche agricole e forestali 07/10/2005, n. 228, sono ripetibili, ossia dovranno essere rese, la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa. Non si dà luogo alla ripetizione qualora la pronuncia sul riconoscimento della causa di servizio intervenga oltre il ventiquattresimo mese dalla data del collocamento in aspettativa. Questo periodo di aspettativa non si aggiunge agli altri periodi di aspettativa goduti per infermità o motivi di famiglia ai fini del raggiungimento dei predetti limiti massimi.

E' appena il caso di segnalare che qualora sulla patologia che determina il giudizio di inidoneità permanente in forma parziale vi sia già stata una pronuncia circa la dipendenza da causa di servizio, non ricorrono le condizioni per il collocamento in aspettativa.

Nell'ipotesi che più malattie concorrano al giudizio di non idoneità in parola, occorre valutare la prevalenza sotto il profilo quantitativo e qualitativo di quelle per le quali è in atto la procedura di riconoscimento per causa di servizio, affinché si possa disporre l'aspettativa in esame.

3. Aspettativa per transito nei ruoli tecnici di personale permanentemente inidoneo in forma assoluta al servizio d'istituto (art. 16, comma 5, D.P.R. 16/04/2009, n. 51)

Il dipendente, appartenente ai ruoli degli agenti e assistenti, sovrintendenti, ispettori, giudicato permanentemente inidoneo in forma assoluta all'assolvimento dei compiti d'istituto per motivi di salute, dipendenti o meno da causa di servizio, in attesa del transito nei ruoli tecnici del Corpo forestale dello Stato ai sensi del decreto del Ministro delle politiche agricole e forestali 07/10/2005, n. 228, è collocato in aspettativa sino ad avvenuto trasferimento con il godimento del trattamento dovuto all'atto dell'inidoneità.

4. Aspettativa per trasferimento ad altre Amministrazioni dello Stato di personale permanentemente non idoneo al servizio per motivi di salute (art. 2, D.M. 07/10/2005, n. 228)

Il dipendente, appartenente ai ruoli degli agenti e assistenti, dei sovrintendenti e degli ispettori, giudicato permanentemente non idoneo al servizio per motivi di salute, il quale chieda di essere

trasferito ad altra Amministrazione dello Stato ai sensi del decreto del Ministro delle politiche agricole e forestali 07/10/2005, n. 228, è collocato d'ufficio in aspettativa nel periodo intercorrente tra la data di ricevimento, da parte della nuova Amministrazione, della domanda di trasferimento e quella di pronuncia dell'Amministrazione ricevente, in ogni caso non oltre la scadenza del termine massimo di 150 giorni assegnato a quest'ultima per pronunciarsi in merito.

Per Amministrazioni dello Stato si devono intendere i Ministeri e le relative Aziende e Amministrazioni autonome, nonché le Agenzie previste dal D.Lgs. 30/07/1999, n.300, nel testo vigente.

Ai fini del collocamento in aspettativa è necessario che il dipendente presenti, per via gerarchica, la propria domanda di trasferimento alla competente Divisione del personale presso l'Ispettorato generale del C.F.S., che provvederà ad inoltrarla all'Amministrazione dello Stato destinataria.

Durante l'aspettativa compete il trattamento economico goduto all'atto del giudizio di permanente non idoneità al servizio.

SEZIONE IV TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Documentazione

Al rilascio dei certificati di cui alla presente Sezione, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al periodo precedente, il capoufficio ha facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla dipendente.

I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente sezione sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Vigilanza

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

La vigilanza sulla presente sezione è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al servizio sanitario nazionale.

Gravidanza

E' fatto obbligo alla dipendente di comunicare all'Amministrazione il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a)** le generalità della dipendente;
- b)** l'indicazione dell'Amministrazione e della sede dove la dipendente presta il proprio lavoro e delle mansioni alle quali è addetta;
- c)** il mese di gestazione alla data della visita;
- d)** la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della dipendente, che ne risponde della veridicità.

Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in due copie, una delle quali dovrà essere prodotta a cura della dipendente all'Amministrazione.

Qualora il certificato non risulti redatto in conformità alle disposizioni di cui sopra, il capoufficio può chiederne la regolarizzazione. La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

Si prescinde dall'invio delle certificazioni cui sopra all'istituto assicuratore (INPDAP) per la dipendente, in quanto l'Amministrazione è tenuta a corrispondere direttamente il trattamento economico di maternità.

Il capoufficio è tenuto a rilasciare alla dipendente la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione dalla stessa prodotta.

Il capoufficio è tenuto, altresì, a conservare le certificazioni predette a disposizione dell'ispettorato del lavoro per tutto il periodo nel quale la dipendente è soggetta alla tutela della legge.

Il capoufficio, ricevuto il certificato medico di gravidanza, può chiedere una visita medica di controllo all'ispettorato del lavoro, che la effettuerà a propria discrezione. Ove l'ispettorato ritenga necessario affidare a terzi sanitari accertamenti specialistici, le relative spese sono a carico dell'Amministrazione.

Si fa osservare che durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti al C.F.S., che pertanto non possono effettuare servizi esterni e sono dispensate per tale periodo dall'uso dell'uniforme. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, tale beneficio si applica dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Lavoro notturno, turno notturno e tutela delle lavoratrici madri (art. 53, commi 1 e 2, D. Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 14, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Si richiama l'attenzione sulla necessità di rispettare in modo scrupoloso le seguenti disposizioni circa le limitazioni di impiego in servizi e turni di lavoro delle dipendenti madri e, nei casi previsti, anche dei dipendenti padri:

- è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- esonero dalla sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;
- non sono obbligati a prestare lavoro notturno (ossia nella fascia oraria che va dalle 22 alle 6) la dipendente madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o in alternativa, il dipendente padre convivente con la stessa;
- esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la dipendente madre dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali da turni continuativi articolati sulle 24 ore;
- esonero, a domanda, dal turno notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, la dipendente o il dipendente con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni;
- possibilità per la dipendente madre e per il dipendente padre vincitori di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
- divieto di impiegare la dipendente madre o il dipendente padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del testo unico a tutela della maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151), in turni continuativi articolati sulle ventiquattro ore.

Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i benefici di cui sopra si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle Amministrazioni pubbliche (art. 42-bis, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente o il dipendente con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle Amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati alla dipendente interessata o al dipendente interessato entro trenta giorni dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

1. Controlli prenatali (art. 14, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente ha diritto durante la gravidanza ad assentarsi dal lavoro per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche, se questi devono essere eseguiti durante l'orario lavorativo.

Le assenze si effettuano nella forma di permessi orari retribuiti, che non comportano dunque obbligo di recupero e possono estendersi all'intero turno di servizio, se per la durata dei controlli e tenuto conto di tutte le circostanze non è possibile il proficuo impiego della dipendente per il restante periodo della giornata lavorativa.

I permessi sono accordati a domanda, che deve essere integrata successivamente con la documentazione comprovante la data e l'orario di svolgimento dei controlli.

2. Interdizione dal lavoro (art. 17, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente in stato di gravidanza può chiedere al servizio ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre, sulla base di un accertamento medico compiuto da strutture del Servizio sanitario nazionale, l'interdizione dal lavoro per periodi di durata variabile, determinata dal servizio stesso, fino all'inizio dei due mesi precedenti la data presunta del parto ovvero dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi dopo il parto, in caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti patologie che si ritiene possano aggravarsi con la gravidanza, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 26/03/2001, n.151. L'interdizione dal lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della dipendente. Il termine di sette giorni decorre dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

L'anzidetto servizio ispettivo può, altresì, disporre la stessa interdizione dal lavoro, d'ufficio o a domanda della dipendente, se nel corso dell'attività di vigilanza accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b), del D.Lgs. 26/03/2001, n.151, ovvero nell'ipotesi che la dipendente non possa essere spostata ad altre mansioni, ai sensi della lett. c), stesso comma.

Ferma restando la facoltà di successivi accertamenti, l'ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorché il capoufficio, anche tramite la dipendente, secondo la richiamata lettera c) del comma 2 dell' art. 17 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione della struttura, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

I periodi di interdizione anticipata sono equiparati sotto tutti i profili al congedo di maternità.

I provvedimenti dei servizi ispettivi di cui sopra sono definitivi.

I provvedimenti debbono essere comunicati dall'ispettorato del lavoro alla dipendente e all'Amministrazione.

Paesi extracomunitari

La dipendente che si trovi in un paese extracomunitario presenterà all'Amministrazione i certificati attestanti la data presunta del parto, verificati da un medico di fiducia della locale rappresentanza diplomatica o consolare.

La locale autorità diplomatica o consolare fa effettuare controlli sugli eventi che hanno determinato il diritto alle prestazioni su richiesta dell'Amministrazione.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 17 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

3. Congedo di maternità (artt. 16 e ss., D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 5, 7 e 9, del D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Per effetto delle disposizioni in tema di congedo di maternità, già denominato astensione obbligatoria, è vietato adibire al lavoro la dipendente nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi alla data del parto nonché, nell'ipotesi di parto avvenuto dopo la data presunta, nel periodo intercorrente tra la data effettiva e quella presunta. Il periodo di due mesi precedenti la data presunta del parto va determinato intendendo i due mesi pieni, senza computare, quindi, il giorno dell'evento. Analogamente il periodo di tre mesi dopo il parto non comprende il giorno del parto.

La dipendente è tenuta a presentare, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, certificato medico riportante la data di parto presunta (la data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione) e, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, a norma dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando la dipendente è occupata in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

A seguito della disposizione introdotta dall'art. 2 del D.Lgs. 23/04/2003, n. 115, il divieto di lavoro è esteso espressamente fino ai quattro mesi successivi al parto nel caso che la dipendente si avvalga dell'istituto della flessibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, del quale si dirà più avanti.

Paesi extracomunitari

La dipendente che si trovi in un paese extracomunitario presenterà all'Amministrazione i certificati attestanti, rispettivamente, la data presunta e quella effettiva del parto, verificati da un medico di fiducia della locale rappresentanza diplomatica o consolare.

La locale autorità diplomatica o consolare fa effettuare controlli sugli eventi che hanno determinato il diritto alle prestazioni su richiesta dell'Amministrazione.

Aborto

Si considera aborto l'interruzione, spontanea o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del centoottantesimo giorno dall'inizio della gestazione.

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22/05/1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

E' considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al centoottantesimo giorno dall'inizio della gestazione.

Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto trecento giorni prima della data presunta del parto.

La dipendente deve produrre, entro quindici giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

Chiunque cagiona ad una donna per colpa l'interruzione della gravidanza è punito con la reclusione da tre mesi a due anni. Se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro la pena è aumentata.

Parto prematuro (art. 16, comma 1, lett. d), D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 5, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Nel caso che il parto avvenga in data anteriore a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto, fermo restando il limite complessivo di cinque mesi.

Per usufruirne è necessario presentare all'Amministrazione, entro trenta giorni dalla data del parto, il relativo certificato o la dichiarazione sostitutiva.

Quanto sopra vale anche nell'ipotesi di maternità anticipata che si verifichi durante il periodo di interdizione dal lavoro disposto dall'Ispettorato del Lavoro.

Nell'ipotesi che il neonato prematuro necessiti di un periodo di ricovero presso luoghi di cura, la dipendente madre può riprendere servizio presentando un certificato medico che ne attesti a tal fine l'idoneità e chiedendo di fruire del restante periodo di congedo di maternità complessivamente spettante a decorrere dalla data di ingresso in famiglia del bambino.

Chiunque cagiona ad una donna per colpa un parto prematuro è punito con la reclusione da tre mesi a due anni, diminuita fino alla metà. Se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro la pena è aumentata.

Flessibilità (art. 20, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

L'art. 20 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, prevede la facoltà per la dipendente, a domanda, di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto fino ai quattro mesi successivi al parto effettivo.

Quanto sopra esposto circa la flessibilità del congedo in esame resta valido nelle more dell'individuazione da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con il decreto previsto dal comma 2 del citato art. 20 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, delle attività lavorative cui non si applica tale istituto. E' appena il caso di rilevare che le disposizioni anzidette si intenderanno confermate, se l'appartenenza ai ruoli del personale delle Forze dell'ordine con qualifiche di polizia non sarà considerata d'impedimento all'esercizio della facoltà in esame.

Nelle more dell'emanazione di detto decreto, il ricorso all'opzione di cui trattasi è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

a. assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della dipendente e/o del nascituro al momento della richiesta;

b. assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro – Servizio ispezione del lavoro – ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151;

c. venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi della gravidanza;

d. assenza di pregiudizio alla salute della dipendente e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dell’ambiente di lavoro e/o dall’articolazione dell’orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla dipendente non potrà comunque essere consentito, ai fini dell’esercizio dell’opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell’orario di lavoro;

e. assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La dipendente interessata, ai fini del rilascio della prevista certificazione sanitaria, dovrà fornire ogni utile informazione circa le sopradescritte condizioni, esibendo copia dell’eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

La dipendente interessata all’opzione in discorso deve presentare apposita domanda all’Amministrazione, corredata dalla certificazione rilasciata dal medico ostetrico-ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale ovvero con esso convenzionato, e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, previsto dall’art. 17 del D.Lgs. 19/09/1994, n. 626, acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza, con la quale si attesta che la scelta operata dalla dipendente madre non arreca pregiudizio alla salute della stessa e del nascituro.

Resta inteso che, sussistendo l’obbligo di sorveglianza sanitaria, per cui trova applicazione l’art. 16 del D.Lgs. 19/09/1994, n. 626, l’opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche indichino l’assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere.

La nozione di medico competente va intesa in senso ampio, potendosi comprendere in tale figura oltre ai sanitari specializzati convenzionati con l’Amministrazione anche gli specialisti dei servizi di medicina del lavoro delle A.S.L., nonché gli ufficiali medici delle Commissioni mediche ospedaliere militari e privati professionisti specializzati in medicina del lavoro.

Adozioni e affidamenti (art. 26, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Il congedo di maternità come sopra regolato compete, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alla dipendente madre adottiva.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all’effettivo ingresso del minore nella famiglia della dipendente.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell’ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all’estero richiesto per l’incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in Italia.

L’ente autorizzato che ha ricevuto l’incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all’estero della dipendente.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall’affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Trattamento economico e normativo durante il congedo di maternità (art. 22, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 7, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Alla dipendente madre posta in congedo di maternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera, nonché il relativo trattamento accessorio.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e al congedo ordinario. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa.

Il congedo ordinario e le assenze eventualmente spettanti alla dipendente ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 16 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

4. Congedo di paternità (art. 28 e ss., D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 7 e 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

La normativa attribuisce al dipendente padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte di quest'ultima o di affidamento esclusivo al padre. Per godere di tale diritto il dipendente deve documentare in modo idoneo le situazioni sopra riferite; in particolare dovrà rendere in caso di morte della madre certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, nel caso di abbandono del figlio da parte della madre ovvero di affidamento esclusivo al padre dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art. 47, stesso decreto, mentre nel caso di grave infermità della madre dovrà presentare la relativa attestazione. Si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

Adozioni (art. 31, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Nei soli casi di adozione (sono, quindi, esclusi gli affidamenti), il congedo previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al dipendente.

Trattamento economico e normativo (art. 15, comma 7, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Al dipendente padre posto in congedo di paternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

I periodi di congedo di paternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e al congedo ordinario. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa.

Il congedo ordinario e le assenze eventualmente spettanti al dipendente ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di paternità.

5. Congedo parentale per adozione e affidamento nazionale e internazionale (art. 36, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 6 e 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui all'articolo 36 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è concesso un corrispondente periodo di congedo straordinario senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui.

Tale periodo di congedo non riduce il congedo ordinario e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio.

Nel caso di adozione o affidamento preadottivo i benefici di cui sopra si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

6. Congedo non retribuito per adozione internazionale (art. 26, comma 4, e art. 31, comma 2, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

In caso di adozione internazionale, la dipendente che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della dipendente.

Il congedo di cui sopra spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del dipendente.

7. Congedo parentale (artt. 32 e ss., D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 1, 2 e 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

E' riconosciuto ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi otto anni di vita di ogni bambino.

Alla dipendente madre, trascorso il periodo di congedo per maternità, compete un periodo continuativo o frazionato di congedo parentale (già astensione facoltativa) pari a sei mesi; lo stesso periodo di congedo è riconosciuto al dipendente padre a partire dalla nascita del bambino, elevabile a sette mesi qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi .

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, limite elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di cui al capoverso precedente.

I limiti dei sei, sette, dieci e undici mesi citati si computano secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per potersi avere frazionamento del congedo è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia ripresa effettiva del lavoro o una tipologia di assenza diversa dal congedo in questione e dal riposo settimanale. E' da escludere, quindi, ad esempio, la possibilità di fruire del congedo in esame dal lunedì al venerdì per più settimane, omettendo di computare il sabato e la domenica, nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni.

L'insorgere di malattie durante il periodo di congedo parentale interrompe il periodo stesso con conseguente slittamento della scadenza. In tal caso la dipendente o il dipendente deve inviare all'Amministrazione il relativo certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il periodo di congedo parentale per il periodo di malattia ed eventualmente spostarne l'utilizzo.

Il beneficio in esame compete alla dipendente o al dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Si sottolinea la circostanza che entrambi i genitori possono fruire del congedo parentale fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio anche contemporaneamente ed in particolar modo il dipendente padre lo può utilizzare anche durante i mesi di congedo per maternità post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari di cui all'art. 39 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151.

Genitore solo

Qualora ci sia un solo genitore, il periodo di congedo parentale da fruire continuativamente o in modo frazionato da parte della dipendente o del dipendente non può essere superiore a dieci mesi. Detta ipotesi può verificarsi in caso di morte di un genitore, di abbandono o di mancato riconoscimento del bambino da parte di uno dei due genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando ciò risulti da un provvedimento formale.

Rientra nell'ipotesi di cui sopra anche l'affidamento condiviso, qualora uno dei genitori non abbia diritto al beneficio del congedo parentale, o, di fatto, non possa esercitarlo.

L'elevazione del congedo fino a dieci mesi è ammessa anche quando la situazione, in cui la dipendente o il dipendente accudisce il figlio a titolo esclusivo, si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (sei mesi da parte della madre - sette mesi da parte del padre), ma nel calcolo dei dieci mesi complessivi devono essere computati tutti i periodi fruiti precedentemente da parte di entrambi i genitori.

Modalità procedurali e documenti da presentare

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'ufficio di diretta dipendenza, compreso il Comando Stazione, almeno quindici giorni prima della data di inizio del periodo, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Per salvaguardare l'organizzazione degli uffici e andare incontro alle esigenze della dipendente o del dipendente, saranno considerate come oggettiva impossibilità le sopravvenute improvvise urgenze di carattere familiare, ancorché non documentabili, ma che giustifichino l'improvvisa assenza, solo per richieste di congedo parentale non superiori ad un giorno; per le istanze di congedo parentale di più giorni l'oggettiva impossibilità andrà documentata in maniera esaustiva.

Nella domanda deve essere specificato il periodo richiesto, il figlio cui si riferisce il congedo, il trattamento economico di cui si intende fruire, ma non occorre che sia motivata. Alla domanda vanno allegati un certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, e un attestato, su carta intestata, del datore di lavoro dell'altro genitore lavoratore dipendente da cui risultino i periodi di congedo parentale già fruiti e in corso di fruizione da parte di quest'ultimo, nonché l'indicazione in misura percentuale del trattamento economico applicato agli stessi. In luogo di tale attestato può essere prodotta dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445. Identica dichiarazione sostitutiva va prodotta per attestare che l'altro genitore è lavoratore autonomo, libero professionista ovvero non lavora.

Nel contesto della domanda di congedo parentale la dipendente o il dipendente dovrà assumere, altresì, l'impegno a comunicare eventuali variazioni successive.

In considerazione della natura di diritto soggettivo dell'istituto, la fruizione del congedo parentale non è subordinata al parere del capo dell'ufficio da cui dipende la richiedente o il richiedente, bensì soltanto alla sussistenza delle condizioni previste dalla legge. Il godimento del congedo può essere differito solo per rilevanti esigenze di servizio, puntualmente enunciate dal capoufficio.

Adozioni e affidamenti (art. 36, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Hanno diritto al congedo parentale anche i genitori adottivi o affidatari. Questi possono usufruirne, qualunque sia l'età del minore, entro i primi otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, con le stesse modalità dei genitori naturali.

Alla domanda, oltre ai documenti previsti per i genitori naturali, riportati in precedenza, va allegata anche copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Congedo straordinario (art. 15, comma 1, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

E' previsto il diritto alla concessione a domanda del congedo straordinario con assegni interi, qualora non fruito nell'anno ad altro titolo, alla dipendente o al dipendente con figli di età inferiore a tre anni – sei in caso di adozioni e affidamenti - che chieda il congedo parentale, con l'osservanza del limite complessivo di quarantacinque giorni nell'arco del primo triennio di vita del bambino, fermo restando il limite massimo annuale di durata del congedo straordinario di 45 giorni.

Quindi, i periodi di congedo parentale fruiti nella forma del congedo straordinario, oltre ad essere computati nell'anzianità di servizio, sono utili per la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità; durante tali periodi spettano tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

Anche per i periodi di congedo parentale fruiti nella forma del congedo straordinario, in considerazione della natura di diritto soggettivo dell'istituto, la fruizione non è subordinata al parere del capo dell'ufficio da cui dipende la richiedente o il richiedente, bensì soltanto alla sussistenza delle condizioni previste dalla legge. Il godimento del congedo può essere differito solo per rilevanti esigenze di servizio, puntualmente enunciate dal capufficio.

Ai fini della concessione del congedo straordinario alla dipendente o al dipendente è irrilevante che l'altro genitore abbia già goduto per proprio conto del medesimo trattamento ovvero di altra retribuzione, ferma restando la durata massima complessiva del congedo parentale tra i genitori, sopra riportata.

Trattamento economico del congedo parentale

In alternativa al congedo straordinario, anche nel caso che il dipendente desideri conservare quest'ultimo per altre esigenze che a norma di legge ne consentono la fruizione, nei periodi di congedo parentale fruiti entro il compimento del terzo anno di vita del bambino spetta una retribuzione ridotta al 30% entro il limite massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Nel limite massimo complessivo di sei mesi non rientra, ovviamente, il congedo straordinario fruito dall'altro genitore, qualora quest'ultimo sia dipendente di una delle FF.PP..

Durante gli ulteriori mesi, nonché dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino, è riconosciuto il diritto al congedo senza alcun assegno, salvo che il reddito individuale della dipendente o del dipendente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; in tal caso compete una retribuzione ridotta al 30%.

I periodi di congedo parentale, retribuiti al 30% o non retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione però degli effetti sulla maturazione della tredicesima mensilità e del congedo ordinario, che, quindi, devono essere ridotti in proporzione.

Adozioni e affidamenti

Il trattamento economico sopra precisato è dovuto anche ai genitori adottivi o affidatari, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Sanzioni

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al Capo V del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 (Congedo parentale), sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

8. Riposi giornalieri (artt. 39 e ss., D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 8 e 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

A. Riposi giornalieri della madre (art. 39, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente madre ha diritto nel primo anno di vita del bambino a due periodi di riposo al giorno, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario di lavoro sia di almeno sei ore; in caso di orario inferiore il periodo è ridotto ad un'ora di riposo.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la dipendente fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dall'Amministrazione nel luogo di lavoro della dipendente o nelle immediate vicinanze di essa.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 39 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è punita con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

B. Riposi giornalieri del padre (art. 40, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

È ammessa la possibilità di fruire dei riposi orari previsti dall'art. 39 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, da parte del dipendente padre, nel caso in cui il figlio sia affidato in via esclusiva a lui stesso, oppure quando la madre lavoratrice dipendente non si avvalga di tale facoltà, a condizione che la stessa non si trovi in congedo di maternità o parentale, ovvero nell'ipotesi che la madre sia lavoratrice autonoma, casalinga, oppure sia deceduta o gravemente inferma. Tali circostanze devono essere debitamente documentate; in particolare il dipendente dovrà rendere, in caso di morte della madre, certificazione, ovvero dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, nel caso di rinuncia da parte della madre, ovvero che la stessa non sia lavoratrice dipendente o di affidamento esclusivo al padre, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art. 47, stesso decreto, mentre nel caso di grave infermità della madre dovrà presentare la relativa attestazione; si ricorda che i certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni della normativa di settore.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 40 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è punita con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

C. Adozioni e affidamenti (art. 45, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 e art. 15, comma 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Tali riposi spettano alle stesse condizioni anche ai dipendenti genitori adottivi e affidatari che possono fruirli entro il primo anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Alla domanda, oltre ai documenti previsti per i genitori naturali, riportati in precedenza, va allegata anche copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

D. Parti plurimi (art. 41, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

E' previsto in caso di parto plurimo, a prescindere dal numero dei gemelli, il raddoppiamento dei periodi di riposo e la possibilità da parte del dipendente padre di utilizzare le ore aggiuntive. Tali ore possono essere riconosciute al dipendente padre, nella misura determinata dal proprio orario di lavoro (due ore, ridotte ad una, se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore) anche durante i periodi di congedo di maternità o parentale della madre.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 41 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, è punita con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

Trattamento economico e normativo (art. 43, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, comma 8, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

I periodi di riposo in parola sono considerati ore lavorative agli effetti dell'orario di lavoro e della retribuzione; gli stessi non riducono il congedo ordinario e la tredicesima mensilità.

Fermo restando che i riposi devono assicurare alla dipendente o al dipendente la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima dipendente o il medesimo dipendente e il capoufficio, tenendo anche conto delle esigenze di servizio.

In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'Ispettorato del lavoro.

Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

9. Congedo per malattia del figlio (art. 47 e ss., D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 15, commi 3, 4 e 9, D.P.R. 11/09/2007, n. 170)

Per malattia del bambino bisogna fare riferimento solo a quei fatti morbosi, in fase acuta, ad andamento rapidamente evolutivo, che normalmente si presentano nel primo periodo di vita, e non anche a quelle situazioni, patologicamente anormali, che si risolvono in infermità di carattere permanente, tali da richiedere una ininterrotta assistenza.

Altresì, deve intendersi per malattia del bambino non soltanto la fase acuta di alterazione patologica in atto, ma anche quella della convalescenza in cui il bambino, dopo il superamento dei sintomi acuti, deve ancora recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche e quindi ha necessità dell'assistenza da parte del genitore per prevenire ricadute ed assicurare il completo suo ristabilimento fisico e psichico.

In occasione delle malattie di ciascun bambino fino al 3° anno di età alla dipendente madre e al dipendente padre è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro alternativamente, senza limiti di durata.

Tali periodi di congedo sono retribuiti nella misura massima di cinque giorni all'anno per genitore; i giorni retribuiti competono di diritto in presenza delle condizioni di legge, si aggiungono al limite annuale del congedo straordinario di 45 giorni, possono essere goduti prima dell'esaurimento di questi ultimi e sono utili ai fini del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

I restanti giorni non sono retribuiti, ma vengono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi al congedo ordinario ed alla tredicesima mensilità.

Durante la malattia di ciascun bambino dal 3° all'8° anno di età il diritto di assentarsi dal lavoro, sempre alternativamente, per la dipendente madre e per il dipendente padre è invece limitato a soli cinque giorni l'anno per ognuno. Tali giorni non sono retribuiti, ma vengono computati

nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi al congedo ordinario ed alla tredicesima mensilità.

Il beneficio in esame compete alla dipendente o al dipendente anche se l'altro genitore non svolge alcuna attività lavorativa.

Indipendentemente dalla retribuzione corrisposta, nel computo dei periodi si considerano soltanto i giorni lavorativi per ogni dipendente.

Il congedo ordinario e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo per malattia del figlio.

La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, opportunamente documentato, interrompe la fruizione del congedo ordinario da parte del genitore. Quest'ultimo durante le assenze per malattia dei figli non è soggetto all'obbligo di reperibilità previsto in caso d'infermità del lavoratore.

Per fruire del congedo è necessario presentare istanza, corredata da un certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con questo convenzionato, comprovante la malattia del bambino (non è obbligatorio che il certificato riporti anche la diagnosi, ossia la patologia sofferta dal bambino) insieme al certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, e ad una attestazione, su carta intestata, del datore di lavoro dell'altro genitore, qualora sia lavoratore dipendente, in cui si dichiara che quest'ultimo non usufruisce contemporaneamente del medesimo beneficio in relazione allo stesso motivo; in luogo di tale attestazione può essere prodotta dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445. Identica dichiarazione sostitutiva va prodotta per attestare che l'altro genitore è lavoratore autonomo, libero professionista ovvero non lavora.

Adozioni e affidamenti

Il congedo per la malattia del figlio, riportato sopra, spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. In questi casi il limite di età citato di tre anni è elevato a sei.

Pertanto, per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a sei anni la dipendente madre e il dipendente padre, adottivi o affidatari, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro, senza limite alcuno.

Per le malattie di ciascun figlio di età compresa fra i sei e gli otto anni, invece, la dipendente madre o il dipendente padre, adottivo o affidatario, alternativamente ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno.

La deroga apportata dall'art. 15, comma 3, del D.P.R. 11/09/2007, n. 170, che prevede la retribuzione per intero fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno deve intendersi applicabile, in caso di adozione o affidamento, in corrispondenza delle malattie del figlio di età non superiore a sei anni.

Qualora, all'atto della adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare alle stesse condizioni previste per le malattie del bambino dai sei e gli otto anni.

Alla domanda, oltre ai documenti previsti per i genitori naturali, riportati in precedenza, va allegata anche copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

10. Congedo straordinario

In caso di malattia del figlio, la dipendente madre o il dipendente padre può chiedere la concessione del congedo straordinario per gravi motivi, ai sensi dell'art. 37 del D.P.R. 10/01/1957, n. 3, a fronte della presentazione della stessa documentazione prevista per il congedo per malattia del figlio.

Successivamente all'ottavo anno di vita, nel certificato del medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato dovrà essere specificato che il bambino necessita di assistenza da parte di un familiare.

Durante i giorni di congedo straordinario per malattia del figlio spettano tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario; tali giorni sono computati nell'anzianità di servizio e sono utili per la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Adozioni e affidamenti

Il congedo straordinario sopra riportato spetta alle stesse condizioni anche ai genitori adottivi o affidatari.

Alla domanda, oltre ai documenti previsti per i genitori naturali, riportati in precedenza, va allegata anche copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Sanzioni

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al Capo VII del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 (Congedi per malattia del figlio), sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

SEZIONE V

ASSISTENZA A PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP GRAVE

Portatori di handicap e handicap grave

È persona portatrice di handicap colui 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.

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, la situazione assume connotazione di gravità.

Accertamento dell'handicap

Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'art. 3 della legge 05/02/1992, n. 104, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15/10/1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

La commissione medica cui sopra deve pronunciarsi, in ordine agli accertamenti di propria competenza di cui all'articolo 4 della legge 05/02/1992, n. 104, entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda. Qualora la commissione medica non si pronunci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'articolo 33 della legge 05/02/1992, n. 104, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato. Il certificato rilasciato dall'apposita commissione della unità sanitaria locale ai sensi dell'art. 1 della legge 15/10/1990, n. 295, è peraltro provvisoriamente sostituibile con quello rilasciato da uno specialista della unità sanitaria locale anche nella ipotesi che l'unità sanitaria locale stessa non abbia ancora provveduto a costituire la commissione suddetta. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione.

E' necessario precisare che, per ottenere i benefici previsti dalla legge è indispensabile che il verbale di visita attesti esplicitamente la sussistenza di handicap gravi, ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge 05/02/1992, n. 104.

Se l'accertamento dell'handicap e della situazione di gravità è accompagnato, nel certificato della A.S.L., da formule che prevedono la rivedibilità dopo un certo lasso di tempo, il consequenziale riconoscimento dei benefici da parte dell'Amministrazione ha efficacia nell'ambito di tale periodo e, in vista della scadenza dello stesso, per continuare ad usufruire dei benefici il dipendente dovrà produrre un nuovo certificato della A.S.L., attestante il perdurare dell'handicap e della situazione di gravità.

Nel sottolineare che "in nessun caso è consentito la dimostrazione" dell'accertamento della gravità dell'handicap "mediante documentazione medica di diversa provenienza" che non sia quella rilasciata dalle commissioni mediche presso le A.S.L. previste dall'art. 4 della legge 05/02/1992, n. 104, si fa presente che fanno eccezione le persone affette da sindrome di Down, per i quali il riconoscimento può essere effettuato oltre che dalle sopra citate commissioni mediche anche del proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo", cioè di quell'esame che descrive l'assetto cromosomico di una persona, ed i grandi invalidi di guerra (ossia titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla I categoria con o senza assegno di superinvalidità) e equiparati, per i quali il riconoscimento è previsto di diritto. La situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati dai ministeri competenti all'atto della concessione del trattamento pensionistico.

Lavoro notturno e turno notturno (art. 53, comma 3, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, e art. 18, comma 1 lettera f), D.P.R. 16/04/2009 n. 51)

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera C), della legge 09/12/1977, n. 903, non sono obbligati a prestare lavoro notturno (ossia nella fascia oraria che va dalle 22 alle 6) la dipendente o il dipendente che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05/02/1992, n. 104, e successive modificazioni.

La dipendente o il dipendente che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05/02/1992, n. 104, sono esonerati a domanda dal turno notturno.

Diritto alla sede più vicina e trasferimento ad altra sede di lavoro (art. 33, comma 5, legge 05/02/1992, n. 104)

La dipendente o il dipendente, genitore o familiare, senza alcuna limitazione per quanto attiene alle qualifiche, che assista con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Si sottolinea che:

- il diritto alla sede più vicina presuppone l'esistenza (vacanza organica) del posto nella sede in cui si intende essere assegnati o rimanere;
- non è riconosciuto il beneficio al trasferimento o alla permanenza in sede al dipendente, quando già altro familiare presti assistenza continuativa al medesimo congiunto disabile;
- il beneficio si applica sia al caso del dipendente che già presta la propria attività lavorativa, sia al caso del vincitore di concorso che è in attesa dell'assegnazione della sede; nel primo caso anche in deroga all'obbligo di permanenza minima nella sede di prima destinazione.

1) Permesso orario giornaliero (art. 33, comma 2, L. 05/02/1992, n. 104, e art. 42, comma 1, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente madre o, in alternativa, il dipendente padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 05/02/1992, n. 104, possono chiedere all'Amministrazione di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 33, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Trattamento economico e normativo

Tali permessi, cumulabili con il congedo parentale e con il congedo per malattia del figlio, previsti rispettivamente dagli artt. 32 e 47 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, possono essere utilizzati dal dipendente contemporaneamente alla fruizione da parte dell'altro genitore dello spettante periodo di congedo parentale "normale" (non del suo prolungamento, in quanto le due agevolazioni sono alternative l'una all'altra) e sono retribuiti, computati nell'anzianità di servizio e sono utili ai fini della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Adozioni e affidamenti (art. 45, comma 2, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

In questo caso il diritto può estendersi fino al terzo anno dall'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Documenti da presentare

I documenti da presentare sono:

- comunicazione delle modalità di fruizione delle ore di permesso;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, riportante il legame di parentela con il bambino;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che il bambino si trova in situazione di handicap grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 05/02/1992, n. 104, fatte salve le eccezioni previste;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non fruisce negli stessi giorni dello stesso beneficio o del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151;
- in caso di adozione o affidamento, copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

2) Permesso mensile (art. 33, comma 3, legge 05/02/1992, n. 104, art. 20 L. 08/03/2000, n. 53 e art. 42, commi 2 e 3, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la dipendente madre, o, in alternativa, il dipendente padre, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il terzo grado, ancorché non conviventi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

I permessi mensili devono essere comunque retribuiti.

Tali permessi, che si cumulano con il congedo parentale e il congedo per malattia del figlio, previsti rispettivamente dagli artt. 32 e 47 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, sono computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

I permessi spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Presupposti del beneficio

Sono presupposti del beneficio:

- 1) l'esistenza di un portatore di handicap grave;
- 2) il legame di parentela o di affinità entro il terzo grado o coniugale con il predetto;
- 3) assenza di ricovero a tempo pieno della persona con handicap. Interpretando lo spirito della disposizione, si ritiene che non rientri nel ricovero a tempo pieno quello per fronteggiare temporanei stati di bisogno, visto che proprio in tali occasioni la persona handicappata ha verosimilmente bisogno di una maggiore presenza del familiare.

4) l'inesistenza di altri soggetti lavoratori pubblici o privati che, in relazione allo stesso portatore di handicap, già usufruiscono del beneficio dei tre giorni di permesso mensili; i genitori di un disabile possono godere alternativamente del beneficio fermo restando il numero massimo complessivo di tre giorni mensili che può essere ripartito tra gli stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro.

5) la convivenza con il figlio maggiorenne handicappato oppure l'assistenza continuativa ed in via esclusiva del figlio maggiorenne non convivente o di altro familiare handicappato convivente o non convivente; per il figlio minore non è richiesta né convivenza né assistenza continuativa ed in via esclusiva.

Si evidenzia che il beneficio dei tre giorni di permesso mensile (art. 33, comma 3, legge 05/02/1992, n. 104) non è contemplato per il caso in cui portatore di handicap sia un figlio di età inferiore ai tre anni, ipotesi per la quale il legislatore ha previsto gli altri benefici richiamati all'articolo 42, comma 1, del D.lgs. 26/03/2001, n. 151 (prolungamento del congedo parentale oppure due ore di riposo giornaliero retribuito fino al terzo anno di vita del bambino).

Cumulabilità

E' prevista la cumulabilità a favore del dipendente, dei permessi in esame (ciascuno pari a tre giorni), nel caso in cui questi assista più persone con handicap grave ed in misura rapportata al numero di persone da assistere. Sul punto il Consiglio di Stato si è pronunciato positivamente a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza o quando la dipendente o il dipendente non sia in grado, nel limite di soli tre giorni mensili, di soddisfare le esigenze di più familiari portatori di handicap, tenuto conto la natura dell'handicap.

Frazionamento

In luogo dei permessi il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo di diciotto ore mensili.

Invece, nel caso di permessi giornalieri si prescinde dal numero di ore di lavoro ricadenti nel singolo giorno.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

Presentazione delle istanze ed utilizzo dei permessi

Considerato che il beneficio, in presenza dei presupposti, spetta di diritto, si ritiene che, già dal giorno successivo la presentazione dell'istanza con la relativa documentazione giustificativa, il dipendente, nell'attesa di riscontro da parte dell'Amministrazione, possa usufruire provvisoriamente dei giorni di permesso richiesti.

Il riconoscimento del diritto ai permessi in oggetto ha valenza pluriennale, nel senso che il dipendente, finché restano immutati i presupposti già valutati in occasione dell'istanza iniziale, non è tenuto a ripresentare annualmente l'istanza.

Il dipendente è invece tenuto a comunicare tempestivamente all'Amministrazione tutte le variazioni intervenute sui presupposti del beneficio (cessazione della convivenza effettiva, acquisizione del beneficio ai permessi da parte di terzi in relazione allo stesso portatore di handicap, ricovero a tempo pieno della persona portatrice di handicap, decesso, venir meno della condizione di handicap o della situazione di gravità, etc.) ed ovviamente ad astenersi dal godimento dei benefici in questione qualora tali variazioni implicino il venire meno del diritto al beneficio.

Al fine di conciliare l'organizzazione del lavoro con le necessità dell'interessato, l'utilizzo del permesso, anche ad ore, sarà comunicato dal dipendente alla struttura di appartenenza, possibilmente con congruo anticipo.

E' il caso di ricordare che i permessi in oggetto sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 08/03/2000, n. 53, così come regolamentata dal D.M. 21/07/2000, n. 278.

Documenti da presentare

I documenti da presentare sono:

- comunicazione delle modalità di fruizione dei permessi, dei giorni di assenza o delle ore;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, riportante il legame di parentela, affinità o matrimonio con il familiare disabile;
- certificazione A.S.L. dalla quale risulti che il familiare assistito si trovi in situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge 05/02/1992, n. 104, fatte salve le eccezioni previste;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti che il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti che non vi sono altri soggetti, lavoratori pubblici o privati, che fruiscono dello stesso beneficio per lo stesso familiare disabile, ovvero, nel caso di genitori entrambi lavoratori, i giorni e/o le ore fruiti di permesso da parte dell'altro genitore per assistere il bambino disabile;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti, se previsto, che il dipendente sia l'unico componente della famiglia che assista con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- nel caso di assistenza a più familiari portatori di handicap grave certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che non vi siano altri familiari in grado di prestare la medesima assistenza;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante la convivenza, se prevista, con il familiare disabile;
- in caso di adozione o affidamento, copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Si precisa che non è "necessaria un'ulteriore documentazione per giustificare l'assenza dal servizio nei giorni prescelti, anche se frazionati in ore".

3) Prolungamento del congedo parentale (art. 33, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151)

La dipendente madre o il dipendente padre di bambini con handicap in situazione di gravità, accertato ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 05/02/1992, n. 104 hanno diritto, alternativamente tra loro e alle due ore di permesso giornaliero di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, al prolungamento del congedo parentale fino al compimento del terzo

anno di vita del bambino, anche per periodi non continuativi, sempre che quest'ultimo non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Tale prolungamento inizia a decorrere dal termine del periodo corrispondente alla durata massima individuale del congedo parentale ordinario spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151.

Quindi, il prolungamento del congedo parentale è riconoscibile:

- alla dipendente madre, trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità;
- al dipendente padre, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio;
- alla dipendente o al dipendente, genitore solo, trascorsi 10 mesi decorrenti:
- in caso di dipendente madre "sola", dalla fine del congedo di maternità;
- in caso di dipendente padre "solo", dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

In sintesi, prima di accedere al prolungamento del congedo parentale, è necessario fruire dei congedi parentali oppure attendere che siano trascorsi i periodi di tempo sopra riportati.

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

Durante il prolungamento del congedo parentale di uno dei due genitori, l'altro genitore può fruire del congedo parentale "ordinario" spettante.

Adozioni e affidamenti

Il prolungamento del congedo in esame è applicabile anche ai genitori adottivi o affidatari, in presenza delle stesse condizioni. In questo caso esso può estendersi fino al terzo anno dall'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Trattamento economico

Durante il periodo di prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno riconosciuto ai genitori di bambini portatori di handicap spetta la retribuzione ridotta al 30% (art.34, comma 2, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151).

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Adozioni e affidamenti

Il trattamento economico sopra precisato si applica anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Documenti da presentare

I documenti da presentare sono:

- comunicazione riportante la data di decorrenza del prolungamento;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, riportante il legame di parentela con il bambino;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che il bambino si trova in situazione di handicap grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 05/02/1992, n. 104, fatte salve le eccezioni previste;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;

- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non fruisce negli stessi giorni dello stesso beneficio o dei permessi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151;
- in caso di adozione o affidamento, copia del documento di adozione o affidamento; in luogo di tale documento può essere presentata dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, specificando la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Sanzioni

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al Capo V del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 (Congedo parentale), sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516,46 (già un milione di lire) a euro 2582,28 (già cinque milioni di lire).

4) Congedo per l'assistenza di figli con handicap grave (art. 4, comma 2, legge 08/03/2000, n. 53 e art. 42, comma 5, D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 e successive modifiche).

L'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, prevede che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre nonché, dopo la scomparsa di costoro, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata a norma dell'art. 4, comma 1, della legge 05/02/1992, n. 104, i quali si trovino nelle condizioni di usufruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, ovvero all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 05/02/1992, n. 104, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 08/03/2000, n. 53, vale a dire un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, durante il quale è loro corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

Se trattasi di figlio minore è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; nell'ipotesi di figlio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente (madre o padre che sia). Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne portatore di handicap, è necessario dimostrare l'impossibilità da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza.

Il congedo spetta, di diritto, anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità. Per gli affidatari, la durata massima del congedo non potrà superare il periodo di scadenza dell'affidamento.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 233 del 08/06/2005, ha dichiarato l'illegittimità della norma nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle ad usufruire del congedo nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio portatore di handicap perché totalmente inabili.

Il beneficio, pertanto, spetta ad uno dei genitori e, solamente in caso di mancanza di genitori o di loro totale inabilità, ad uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con il soggetto portatore di handicap. Più recentemente la stessa Corte costituzionale, con la sentenza n. 158 del 18/04/2007, ha ulteriormente ampliato l'ambito di operatività del beneficio, dichiarando l'illegittimità del citato art. 42, comma 5, "nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con soggetto con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire del congedo ivi indicato".

Pertanto, a seguito di tale pronuncia, il diritto al congedo spetta, prima di ogni altro legittimato, al coniuge del portatore di handicap in situazione di gravità. L'inciso "in via prioritaria" contenuto

nella declaratoria di incostituzionalità deve essere inteso nel senso che, ove l'handicappato conviva con il proprio coniuge, sarà quest'ultimo ad avere diritto al congedo; solamente se il coniuge non presti attività lavorativa subordinata ovvero, pur essendo lavoratore subordinato, rinunci espressamente a godere del congedo, lo stesso potrà essere chiesto dal genitore.

Quindi, il genitore del soggetto portatore di handicap ha diritto al congedo quando si verifichi una delle seguenti condizioni:

- il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge;
- il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

Infine, un fratello o una sorella convivente con il portatore di handicap avrà diritto al congedo solamente se i genitori del disabile siano deceduti o siano totalmente inabili e, contemporaneamente, si verifichi – rispetto all'eventuale coniugio del disabile – una delle tre situazioni appena indicate (portatore di handicap non coniugato, ovvero coniugato con soggetto non lavoratore dipendente, ovvero coniugato con soggetto che ha rinunciato al congedo in esame).

Con Sentenza n. 19 del 26/01/2009, la Corte Costituzionale è tornata sull'argomento dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, dopo la Sentenza citata anche il dipendente che assiste il genitore con handicap grave, finora escluso dal beneficio, ha diritto a richiedere la concessione dei due anni di congedo retribuito.

Oltre alla relazione di coniugio o di parentela ora precisata, affinché possa usufruire del congedo in questione, il dipendente deve anche essere in possesso dei requisiti previsti per il godimento dei benefici di cui all'art. 33, comma 1 (prolungamento del congedo parentale), del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, ovvero all'art. 33, commi 2 (permesso orario giornaliero) e 3 (permessi mensili), della legge 05/02/1992, n. 104. Quindi, è richiesto che il portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Nel corso del congedo entrambi i genitori non possono godere dei benefici indicati ai commi 2 (permesso orario giornaliero) e 3 (permessi mensili) dell'art.33 della legge 05/02/1992, n.104, e al comma 1 (prolungamento del congedo parentale) dell'art. 33 del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151. E' da escludere poi, in linea con quanto precisato dall'INPDAP, la fruizione contemporanea del congedo parentale da parte di un genitore e del congedo retribuito in esame da parte dell'altro, in relazione al medesimo figlio portatore di handicap.

Per la fruizione del congedo è necessario produrre apposita istanza. Il dipendente ha diritto di iniziare il congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

Il congedo in esame costituisce oggetto di un diritto potestativo del dipendente. Conseguentemente l'Amministrazione non può negarne la concessione (neppure se vi siano altri familiari in condizione di prestare assistenza al disabile), ma solamente differirne la decorrenza per un periodo massimo di sessanta giorni dal momento di ricezione della richiesta del dipendente.

Il congedo può essere usufruito anche in maniera frazionata. Tuttavia non può superare complessivamente i due anni per lo stesso soggetto portatore di handicap (e ciò neppure nel caso in cui sia usufruito alternativamente dai due genitori ovvero nel caso in cui sia goduto in parte dal coniuge e per altra parte da altro legittimato). Inoltre, il periodo concesso per tale congedo rientra nell'ambito del periodo complessivo di due anni di congedo per gravi e documentati motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2, della legge 08/03/2000, n. 53.

I periodi di congedo sono frazionabili anche a giorni interi. Il limite previsto dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel

periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per potersi avere frazionamento del congedo è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia ripresa effettiva del lavoro. E' da escludere, quindi, ad esempio, la possibilità di fruire del congedo in esame dal lunedì al venerdì per più settimane, omettendo di computare il sabato e la domenica, nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni.

Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto.

I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 08/03/2000, n. 53 "per gravi e documentati motivi familiari". I periodi eventualmente già fruiti dal dipendente a tale titolo devono quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di cui trattasi. I periodi stessi sono inoltre incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 05/02/1992, n. 104, anche da parte dell'altro genitore.

Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi, con i limiti indicati per i benefici della legge 05/02/1992, n. 104, previa verifica (tramite accertamento sanitario) dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario.

Trattamento economico e normativo

Durante l'assenza il dipendente non può svolgere alcuna attività lavorativa e gli compete una retribuzione pari all'ultimo stipendio percepito. Il periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie.

Ne consegue che, in caso di godimento del congedo in esame, il periodo di ferie dell'anno di competenza deve essere proporzionalmente ridotto (cfr. in tal senso, Circolare INPDAP 12/05/2004, n. 31).

I periodi di congedo in oggetto sono valutabili per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza; non sono, quindi, valutabili ai fini del trattamento di fine servizio.

Durante il periodo di congedo, frazionabile anche a giorni interi, il richiedente ha diritto a percepire un trattamento economico corrispondente all'ultima retribuzione percepita, cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 36151,98 euro, importo da rivalutare annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Documenti da presentare

I documenti da presentare sono:

- istanza riportante i giorni di assenza richiesti;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, riportante il legame di parentela o matrimonio con il familiare disabile;
- certificazione A.S.L. dalla quale risulti che il familiare assistito si trovi in situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge 05/02/1992, n. 104, fatte salve le eccezioni previste;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti che il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno;

- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti che non vi sono altri soggetti che fruiscono dello stesso beneficio o di quelli previsti dall'art. 33, commi 2 (permesso orario giornaliero) e 3 (permesso mensile) della legge 05/02/1992, n. 104, e dall'art. 33, comma 1 (prolungamento del congedo parentale) del D.lgs. 26/03/2001, n. 151, per lo stesso familiare disabile negli stessi giorni;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti, se previsto, che il dipendente sia l'unico componente della famiglia che assista con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- nel caso di assistenza a più familiari portatori di handicap grave certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante che non vi siano altri familiari in grado di prestare la medesima assistenza;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, attestante la convivenza con il familiare disabile;
- certificazione o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, dalla quale risulti, se richiesta, la posizione lavorativa dell'altro genitore;
- attestazioni, su carta intestata, dei datori di lavoro di tutti coloro, lavoratori dipendenti, che hanno diritto al congedo per l'assistenza allo stesso familiare disabile, da cui risultino i periodi del medesimo congedo già fruiti; in luogo di tali attestati può essere prodotta dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

SEZIONE VI FORMAZIONE

Agevolazioni per i lavoratori studenti iscritti e frequentati corsi regolari di studi (art. 10, legge 20/05/1970, n. 300)

Il dipendente studente, iscritto e frequentante corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ha diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Il capoufficio potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui sopra.

Ai fini del riconoscimento del diritto del dipendente studente a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi d'istruzione scolastica e la preparazione agli esami, si deve definire come corso regolare di studio quello istituito presso una delle scuole previste dalla stessa disposizione, che richieda una regolare frequenza per il conseguimento di titolo di studio con valore legale.

1. Permesso per motivi di studio (art. 78, D.P.R. 28/10/1985, n. 782, art. 21, D.P.R. 31/07/1995, n. 395, art. 20, D.P.R. 16/03/1999, n. 254, art. 22, D.P.R. 18/06/2002, n. 164, e art. 19, D.P.R. 16/04/2009, n. 51)

L'Amministrazione favorisce la aspirazione del dipendente che intende conseguire un titolo di studio di scuola media superiore o universitario o partecipare a corsi di specializzazione post universitari o ad altri corsi istituiti presso le scuole pubbliche o parificate ovvero a corsi organizzati dagli Enti pubblici territoriali o presso le Aziende sanitarie locali nella stessa sede di servizio. Si specifica che anche i corsi organizzati dagli Enti pubblici territoriali nonché quelli presso le Aziende sanitarie locali dovranno essere finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico; tutti i corsi indicati non devono necessariamente avere attinenza con la funzione esercitata dal dipendente nell'ambito del Corpo forestale dello Stato.

A tal fine, oltre ai normali periodi di congedo straordinario per esami, è concesso un periodo annuale (nel senso che è da riferirsi all'anno solare) complessivo di centocinquanta ore da dedicare alla frequenza dei corsi stessi, ferma restando la possibilità da parte del dipendente di farvi ricorso anche per sostenere gli esami (come nel caso, ad esempio, che abbia terminato il congedo straordinario).

Tale periodo viene detratto dall'orario normale di servizio, secondo le esigenze prospettate dal dipendente almeno due giorni prima al proprio capoufficio, e la richiesta deve essere accolta ove non ostino impellenti ed inderogabili esigenze di servizio. In ogni caso, il diniego del beneficio per esigenze di servizio, dovrà essere adeguatamente motivato.

Giova precisare che l'utilizzazione delle centocinquanta ore deve essere intesa non solo come presenza alle lezioni ma anche come partecipazione diretta agli impegni che lo svolgimento del corso comporta, sempre che venga comprovata l'assoluta necessità di assolvere a detti impegni soltanto durante gli orari di servizio.

Ne consegue, quindi, che nel caso in cui il beneficio venga richiesto per far fronte anche ad impegni diversi dalla frequenza del corso, purché sempre direttamente connessi allo svolgimento dei corsi di che trattasi, il dipendente a giustificazione dell'assenza dal servizio dovrà comprovare con idonea documentazione l'effettivo sostenimento dell'esame finale nelle date stabilite dall'ordinamento scolastico o accademico per il corso preso in considerazione.

Pertanto, ad esempio, al dipendente in procinto di sostenere l'esame di laurea possono essere concesse, a domanda, le centocinquanta ore in un'unica soluzione, qualora, successivamente, per

giustificare l'assenza dal servizio, il dipendente stesso produca la documentazione comprovante l'avvenuta discussione della tesi di laurea.

La concessione del beneficio deve intendersi riferita al corso citato nella domanda del dipendente; per la partecipazione a ulteriori corsi, anche in regime di beneficio, deve essere prodotta nuova istanza.

Si esclude la possibilità di concessione delle centocinquanta ore, invece, per tutte quelle attività finalizzate al conseguimento di abilitazioni.

Ove i corsi sopra richiamati non siano attivati nella sede di servizio, il diritto alle centocinquanta ore da dedicare alla frequenza compete anche per i medesimi corsi svolti in altra località. In tal caso i giorni eventualmente necessari per il raggiungimento di tale località ed il rientro in sede sono conteggiati, in ragione di sei ore per ogni giorno impiegato, nelle centocinquanta ore medesime.

Va precisato che le sei ore previste per ogni giorno impiegato devono intendersi come limite forfetariamente stabilito dalle norme.

Tale beneficio si applica anche al dipendente trasferito ad altra sede di servizio che abbia già iniziato la frequenza dei corsi nella precedente sede di servizio.

Non si applica nel caso di iscrizione a corsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, a corsi universitari o postuniversitari fuori dalla sede di servizio laddove nella sede di appartenenza siano attivati analoghi corsi. In tal caso i giorni eventualmente necessari per il raggiungimento di tali località ed il rientro in sede sono conteggiati nelle 150 ore medesime nella misura delle ore di lavoro programmate per gli stessi giorni.

Per la preparazione all'esame per il conseguimento del diploma della scuola secondaria di secondo grado nonché agli esami universitari o post-universitari, nell'ambito delle centocinquanta ore per il diritto allo studio, di cui all'art. 78 del D.P.R. 28/10/1985, n. 782, possono essere attribuite e conteggiate le quattro giornate lavorative immediatamente precedenti agli esami sostenuti in ragione di sei ore per ogni giorno; in caso di sovrapposizione di esami, al dipendente possono essere attribuite e conteggiate 4 giornate lavorative per ciascun esame. Il dipendente, in tali giornate, non può comunque essere impiegato in servizio.

A mero titolo esemplificativo, quindi, se l'esame è previsto di lunedì, il dipendente, nell'ipotesi di orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi con riposo settimanale previsto per il sabato e la domenica, potrà chiedere di assentarsi nei quattro giorni antecedenti il sabato.

Tali giornate potranno essere concesse solo se si tratta di esami "in senso stretto" che assumono rilievo formale nel percorso didattico del dipendente studente e non già semplici verifiche, colloqui periodici, ecc. per i quali, invece, potranno essere chiesti dei semplici permessi studio orari.

Va precisato, anche in questo caso, che le sei ore previste per ogni giorno antecedente l'esame, devono intendersi come limite forfetariamente stabilito dalle norme, e, quindi, non in relazione con l'orario di lavoro del dipendente.

Il dipendente dovrà dimostrare, attraverso idonea documentazione, di avere frequentato il corso di studi per il quale ha richiesto il beneficio, tenendo conto anche di quanto previsto in materia di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Il beneficio è suscettibile di revoca in caso di abuso, con decurtazione del periodo già fruito dal congedo ordinario dell'anno in corso e dell'anno successivo.

Per il recupero delle ore eventualmente inferiori il giorno si procederà analogamente alla disciplina sui permessi brevi di cui all'art. 17 del D.P.R. 31/07/1995, n. 395, fermo restando il monte ore annuale massimo di trentasei ore stabilito dalla medesima norma.

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, si precisa che verranno considerate le ore effettive di assenza e non quelle forfetariamente stabilite.

“E-Learning”

Tenuto conto che i corsi c.d. “on line” si basano su una metodologia didattica (“e-learning”) nata proprio per far fronte alle più disparate esigenze personali, non implicando necessariamente lo svolgimento delle lezioni in orari tassativamente stabiliti ma consentendo, al contrario, un ampio margine di personalizzazione dei programmi didattici da parte degli studenti, si ritiene che nel caso di specie non si riscontri il presupposto secondo cui l’utilizzazione delle centocinquanta ore è subordinata all’assoluta necessità di assolvere agli impegni in questione durante gli orari di servizio, ossia la concomitanza fra l’orario delle lezioni e l’orario di servizio, e venga meno di conseguenza, anche la possibilità di concedere i permessi studio per frequentarle.

Si ritiene, invece, che possano essere considerate alla stregua delle lezioni orali che si svolgono nelle aule e dar titolo alla fruizione di permessi studio, quelle frequentate in “tele-conferenza”, sempre che, tuttavia, venga comprovata l’assoluta coincidenza dell’orario di svolgimento con quello di servizio.

2. Permesso giornaliero retribuito per sostenere prove di esame (art. 10, commi 2 e 3, legge 20/05/1970, n. 300)

Il dipendente studente, compreso quello universitario, che deve sostenere prove di esame, ha diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il capoufficio potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all’esercizio del diritto di cui sopra, tenendo conto anche di quanto previsto in materia di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Alla stregua dell’interpretazione letterale e dell’intenzione del legislatore, come descritta nella norma, l’art. 10, comma secondo, della legge 20 maggio 1970 n. 300, che prevede il diritto dei lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami, di fruire di permessi giornalieri retribuiti, deve essere inteso nel senso che quel diritto spetta a tutti i dipendenti che intendono dedicarsi allo studio per conseguire la possibilità di affrontare, senza remore di carattere economico, gli esami, per ottenere titoli riconosciuti dall’ordinamento giuridico statale, senza che la categoria dei soggetti legittimati possa essere limitata ai soli studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole statali, pareggiate o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, atteso che le correlative indicazioni contenute nel primo comma dello stesso articolo, riguardano la diversa ipotesi del diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, senza essere obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

3. Congedo straordinario per esami (art. 37, D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

Il congedo straordinario per esami è riportato nella sezione II di questa circolare.

4. Congedo straordinario per richiamo alle armi (art. 38, D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

Il dipendente richiamato alle armi in tempo di pace per istruzione o per altre esigenze di carattere temporaneo è considerato in congedo straordinario per la durata del richiamo limitatamente ad un periodo massimo di due mesi.

Per il richiamo alle armi in tempo di guerra si osservano le disposizioni delle leggi speciali.

Il dipendente che ha usufruito di detto congedo straordinario conserva il diritto al congedo ordinario.

Durante il periodo di congedo straordinario spettano al dipendente tutti gli assegni escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

I periodi di congedo straordinario sono utili a tutti gli altri effetti.

5. Congedo per la formazione (art. 5, legge 08/03/2000, n. 53 e art. 20, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Il dipendente, che abbia almeno cinque anni di servizio, può chiedere congedi per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco di tutta la vita lavorativa.

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

Il dipendente che usufruisce del congedo per la formazione non ha diritto alla retribuzione e pertanto è collocato in aspettativa senza assegni, oltre i limiti previsti dalla vigente normativa.

Il periodo di congedo fruito non viene computato nell'anzianità di servizio, non è cumulabile con assenze per malattia ed altri congedi né è utile ai fini della maturazione del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

Qualora, durante il periodo di congedo, sopravvenga a carico del dipendente una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità 21/07/2000, n. 278, (riportato al punto 5, sezione II, di questo Vademecum) di cui sia data comunicazione scritta all'Amministrazione, da luogo ad interruzione del congedo medesimo.

L'aliquota del personale che può avvalersi di tale beneficio non può superare il 3% della forza effettiva complessiva dei ruoli del personale.

Gli interessati devono presentare apposita istanza almeno trenta giorni prima dell'inizio della fruizione del congedo stesso che, per comprovate ed improrogabili esigenze di servizio può essere differito, con provvedimento motivato, per una sola volta e per un periodo non superiore a trenta giorni, ovvero negato per difetto dei presupposti di legge, qualora non sanabili, da esplicitare nel provvedimento di diniego.

Il dipendente può valorizzare in pensione tale periodo mediante il riscatto o il versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il limite previsto degli undici mesi si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Per potersi avere frazionamento del congedo è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza ci sia ripresa effettiva del lavoro o una tipologia di assenza diversa dal congedo in questione e dal riposo settimanale. E' da escludere, quindi, ad esempio, la possibilità di fruire del congedo in esame dal lunedì al venerdì per più settimane, omettendo di computare il sabato e la domenica, nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni.

6. Congedo straordinario per motivi di studio e aspettativa per corso di dottorato di ricerca (L. 13/08/1984 n. 476, come modificata dall'art. 52, comma 57, L. 28/12/2001, n. 448)

Il dipendente, in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca, viene collocato a domanda in congedo straordinario senza assegni per motivi di studio per la durata del corso se usufruisce della borsa di studio attribuitagli in presenza delle condizioni richieste.

Se il dottorato di ricerca non prevede borsa di studio o se l'interessato vi rinuncia, il dipendente è posto in aspettativa e conserva il trattamento economico in godimento presso l'Amministrazione.

Tali periodi di assenza sono utili ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Il dipendente allega alla domanda del beneficio opportuna documentazione probatoria, anche in relazione all'eventuale rinuncia alla borsa di studio.

Qualora dopo il conseguimento del dottorato, il dipendente si dimetta dall'Amministrazione entro i due anni successivi, è dovuta la restituzione degli assegni percepiti durante l'intero periodo di aspettativa.

7. Aspettativa per collaborazione ad attività di ricerca (art. 51, comma 6, legge 27/12/1997, n. 449)

Le università, gli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano, gli enti pubblici e le istituzioni di ricerca di cui all'articolo 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, e successive modificazioni e integrazioni, l'ENEA e l'ASI, nonché il Corpo forestale dello Stato, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, assicurando, con proprie disposizioni, idonee procedure di valutazione comparativa e la pubblicità degli atti, possono conferire assegni per la collaborazione ad attività di ricerca.

Possono essere titolari degli assegni dottori di ricerca o laureati in possesso di curriculum scientifico professionale idoneo per lo svolgimento di attività di ricerca, con esclusione del personale di ruolo presso i soggetti di cui al primo periodo.

Tale esclusione deve intendersi limitata ai dipendenti dell'Amministrazione che ha conferito gli assegni per la collaborazione ad attività di ricerca.

Gli assegni hanno durata non superiore a quattro anni e possono essere rinnovati nel limite massimo di otto anni con lo stesso soggetto, ovvero di quattro anni se il titolare ha usufruito della borsa per il dottorato di ricerca.

Non è ammesso il cumulo con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, tranne quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari di assegni. Il titolare di assegni può frequentare corsi di dottorato di ricerca anche in deroga al numero determinato, per ciascuna università, ai sensi dell'articolo 70 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, fermo restando il superamento delle prove di ammissione.

Le università possono fissare il numero massimo dei titolari di assegno ammessi a frequentare in soprannumero i corsi di dottorato. Agli assegni di cui al presente comma si applicano, in materia fiscale, le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 13 agosto 1984, n. 476, e successive modificazioni e integrazioni, nonché, in materia previdenziale, quelle di cui all'articolo 2, commi 26 e seguenti, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni e integrazioni.

Per la determinazione degli importi e per le modalità di conferimento degli assegni si provvede con decreti del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

I soggetti di cui al primo capoverso sono altresì autorizzati a stipulare, per specifiche prestazioni previste da programmi di ricerca, appositi contratti ai sensi degli articoli 2222 e seguenti del codice civile, compatibili anche con rapporti di lavoro subordinato presso amministrazioni dello Stato ed enti pubblici e privati. Gli assegni e i contratti non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli dei soggetti di cui al primo capoverso.

Il dipendente, titolare degli assegni di cui al primo capoverso, può essere collocato in aspettativa senza assegni.

Si ritiene che tale assenza sia da assoggettare al regime proprio dell'aspettativa non retribuita, per cui il periodo trascorso nella posizione in esame non è computato nell'anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione di aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

8. Aspettativa per frequenza corso allievi nel C.F.S. (art. 50, D.Lgs. 12/05/1995, n. 201)

Nei confronti del dipendente vincitore dei concorsi pubblici previsti dal D.Lg. 12/05/1995, n. 201, per la nomina alle qualifiche iniziali dei ruoli degli agenti e assistenti, ispettori, operatori e collaboratori, periti, si applica, per il periodo di frequenza dei corrispondenti corsi di formazione, l'art. 28 della legge 10 ottobre 1986, n. 668. Pertanto lo stesso è posto in aspettativa con la corresponsione del trattamento economico più favorevole tra quello goduto in attività di servizio e quello spettante nella posizione di allievo.

I provvedimenti di dimissione e di espulsione dal corso determinano la cessazione dalla suddetta posizione di aspettativa e la restituzione al ruolo di provenienza.

9. Aspettativa per la frequenza di corsi d'istruzione preordinati all'assunzione nella Polizia di Stato e nel Corpo di polizia penitenziaria (art. 28, legge 10/10/1986, n. 668 e art. 26, D.Lgs. 30/10/1992, n. 443)

Il dipendente, vincitore dei concorsi per la nomina alle qualifiche iniziali dei ruoli degli agenti e assistenti, ispettori e commissari della Polizia di Stato, nonché di quelli per la nomina ad allievo agente ed allievo vice ispettore del Corpo di Polizia penitenziaria, durante il periodo di frequenza dei rispettivi corsi di istruzione è posto in aspettativa con la corresponsione del trattamento economico più favorevole tra quello goduto in attività di servizio e quello spettante nella posizione di allievo.

Il dipendente comunica, allegando documentazione probatoria, la sua ammissione ai corsi in argomento all'Amministrazione, per gli adempimenti di competenza di quest'ultima.

10. Aspettativa per servizio militare (art. 67, comma 2, D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

Il dipendente chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva in seguito ad arruolamento volontario è collocato in aspettativa per servizio militare, senza assegni.

Il dipendente richiamato alle armi in tempo di pace è collocato in aspettativa per il periodo eccedente i primi due mesi di richiamo; per il tempo eccedente tale periodo compete al dipendente richiamato lo stipendio più favorevole tra quello civile e quello militare, oltre gli eventuali assegni personali di cui sia provvisto.

Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

La norma si applica anche quando il richiamo sia avvenuto "a domanda". In nessun caso, infatti, il richiamo può essere disposto per un interesse privato, ma solo in funzione di pubbliche finalità, discrezionalmente valutate dall'Amministrazione.

SEZIONE VII RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI

1. Permesso per assemblea (art. 20, legge 20/05/1970, n. 300 e art. 11, D.P.R. 23/08/1988, n. 395)

I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nella struttura in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali locali, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate all'Amministrazione.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto da effettuarsi di norma almeno tre giorni prima.

La rilevazione dei partecipanti è effettuata a cura dei responsabili delle singole unità amministrative.

2. Permesso retribuito per il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (art. 19, D.Lgs. 19/09/1994, n. 626, D.M. 06/02/2001, n. 110, e art. 29, comma 1, A.N.Q. 14/06/2007)

Il dipendente rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

Il dipendente rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Per lo svolgimento dell'attività e l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19/09/1994, n. 626, il dipendente rappresentante per la sicurezza fa ricorso ad appositi permessi retribuiti pari a 60 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l), dello stesso art. 19, il predetto monte ore non viene utilizzato e l'attività è considerata tempo di lavoro.

3 Permesso sindacale retribuito rientrante nel contingente di ciascuna Organizzazione sindacale (art. 32, comma 1, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Per l'espletamento del suo mandato, il dipendente che ricopre cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, nonché il dipendente dirigente sindacale che, pur avendone titolo, non è collocato in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, può usufruire di permessi sindacali con le modalità e nei limiti di seguito riportati.

Nel periodo 1° gennaio - 31 marzo, in attesa della successiva ripartizione del monte ore, l'Amministrazione può autorizzare in via provvisoria la fruizione di permessi sindacali nel limite del 25% del contingente previsto nell'anno precedente per ciascuna Organizzazione sindacale avente titolo.

Il dipendente dirigente sindacale che intende fruire dei permessi sindacali di cui al presente punto deve darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'Amministrazione autorizza il permesso sindacale salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, da comunicarsi in forma scritta entro tre giorni.

In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto, l'Organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione al Dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente.

Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale e non possono superare mensilmente per ciascun dipendente dirigente sindacale nove turni giornalieri di servizio, con esclusione da tale computo dei permessi di cui all'art. 32, comma 4, del D.P.R. 18/06/2002, n. 164.

Nel limite del 50% del monte ore assegnato dall'Amministrazione possono essere autorizzati permessi sindacali di durata superiore al limite dei nove turni giornalieri per ciascun mese, previsti dall'art. 32, comma 7, del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, alle Organizzazioni sindacali aventi titolo che ne facciano richiesta nominativa all'Amministrazione centrale entro il termine di trenta giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto. L'Amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

I permessi sindacali di cui al presente punto sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

4. Permesso sindacale retribuito per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione (art. 32, comma 4, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Al dipendente che ricopre cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, nonché il dipendente dirigente sindacale che, pur avendone titolo, non è collocato in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, oltre ai permessi sindacali di cui ai commi 2 e 3, dell'art. 32 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, sono concessi ulteriori permessi sindacali retribuiti, non computabili nel contingente complessivo di cui ai medesimi commi 2 e 3, esclusivamente per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione.

Il dipendente dirigente sindacale che intende fruire dei permessi sindacali di cui al presente punto deve darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'Amministrazione autorizza il permesso sindacale salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, da comunicarsi in forma scritta entro tre giorni.

In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto l'organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente.

Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale.

I permessi sindacali di cui al presente punto sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

5. Permesso sindacale non retribuito (art. 33, comma 3, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Per l'espletamento del suo mandato, il dipendente che ricopre cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, nonché il dipendente dirigente sindacale che, pur avendone titolo, non è collocato in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, può

usufruire, con le modalità e nei limiti di seguito riportati, di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale nonché alle riunioni degli organi collegiali statutari, nazionali, centrali e periferici, delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre i rispettivi monti ore annuali di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 32 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164.

Il dipendente dirigente sindacale che intende fruire dei permessi sindacali di cui al presente punto deve darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'Amministrazione autorizza il permesso sindacale salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, da comunicarsi in forma scritta entro tre giorni.

In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto l'organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente.

Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale e non possono superare mensilmente per ciascun dipendente dirigente sindacale nove turni giornalieri di servizio, con esclusione da tale computo dei permessi di cui all'art. 32, comma 4, del D.P.R. 18/06/2002, n. 164.

Nel limite del 50% del monte ore assegnato dall'Amministrazione possono essere autorizzati permessi sindacali di durata superiore al limite dei nove turni giornalieri per ciascun mese, previsti dall'art. 32, comma 7, del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, alle organizzazioni sindacali aventi titolo che ne facciano richiesta nominativa all'Amministrazione centrale entro il termine di trenta giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto. L'Amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Per il dipendente che fruisce di tali permessi i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della legge 23/04/1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

6. Aspettativa sindacale non retribuita (art. 33, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Il dipendente che ricopre cariche in seno agli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali può fruire di aspettative sindacali non retribuite.

Le richieste di aspettative sindacali sono presentate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale all'Amministrazione, la quale cura gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emana il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascuna aspettativa sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata all'Amministrazione ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

Per il dipendente che fruisce di tali aspettative i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della legge 23/04/1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

7. Distacco sindacale (art. 31, D.P.R. 18/06/2002, n. 164)

Il limite massimo dei distacchi sindacali autorizzabili a favore del personale è determinato nel contingente complessivo di dieci distacchi per il Corpo forestale dello Stato.

Alla ripartizione dello specifico contingente complessivo dei distacchi sindacali di cui sopra tra le organizzazioni sindacali del personale, rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, provvede il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre di ciascun biennio.

Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali nazionali aventi titolo all'Amministrazione, la quale cura gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emana il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti di cui al comma 4 dell'art. 31 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, ed alla verifica del rispetto dello specifico contingente e relativo riparto di cui al comma 2, stesso articolo, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata all'Amministrazione ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'ambito di ciascun contingente indicato nei commi 1 e 2 dell'art. 31 del D.P.R. 18/06/2002, n. 164, soltanto in favore dei dipendenti del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, stesso articolo, secondo le comunicazioni formali circa la composizione degli stessi organismi fatte pervenire da ciascuna organizzazione sindacale all'Amministrazione centrale.

Ferma restando l'attuale disciplina ed il loro numero complessivo, i distacchi sindacali, sino al limite massimo del 50%, possono essere fruiti dal dipendente dirigente sindacale previo accordo dell'Organizzazione sindacale con l'Amministrazione, frazionatamente o per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, ed escludendo la frazionabilità dell'orario giornaliero.

I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

SEZIONE VIII CANDIDATURE E MANDATI

1. Permessi degli amministratori locali per la partecipazione al consiglio (art. 79, comma 1, e art. 80, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il dipendente appartenente ai consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane, delle unioni di comuni, nonché ai consigli circoscrizionali o municipali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, ha diritto di assentarsi dal lavoro per tutta la giornata in cui sono convocati i relativi consigli. Se questi si tengono in orario serale, il dipendente ha diritto di non rientrare in servizio prima delle ore 8 del giorno seguente nonché, qualora i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, di assentarsi dal lavoro per tutto il giorno seguente la data della seduta.

I suddetti permessi sono retribuiti e i rispettivi oneri sono a carico di questa Amministrazione.

Per l'attribuzione dei permessi in esame, il dipendente è tenuto a documentare con sollecitudine, tramite attestazione dell'ente, le attività svolte e, ove necessario, i relativi tempi di svolgimento.

2. Permessi degli amministratori locali per la partecipazione alle riunioni (art. 79, comma 3, e art. 80, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il dipendente membro delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle Commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, ha diritto di assentarsi dal lavoro per prendere parte alle riunioni degli organi cui appartiene, per il tempo necessario a raggiungere il luogo della riunione, a presenziarvi per l'intera durata e a rientrare nella sede di servizio.

I suddetti permessi sono retribuiti e i rispettivi oneri sono a carico di questa Amministrazione.

Per l'attribuzione dei permessi in esame, il dipendente è tenuto a documentare con sollecitudine, tramite attestazione dell'ente, le attività svolte e, ove necessario, i relativi tempi di svolgimento.

3. Permessi aggiuntivi degli amministratori locali (art. 79, comma 4, e art. 80, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il dipendente, componente degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, o presidente dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, o presidente dei gruppi consiliari delle province e comuni con più di 15.000 abitanti, ha diritto, oltre ai permessi di cui all'art. 79, commi 1 e 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, di assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 qualora sindaco, anche metropolitano, presidente di provincia, comunità montana, consiglio provinciale e di comune con più di 30.000 abitanti.

I suddetti permessi sono retribuiti e i rispettivi oneri sono a carico di questa Amministrazione.

Per l'attribuzione dei permessi in esame, il dipendente è tenuto a documentare con sollecitudine, tramite attestazione dell'ente, le attività svolte e, ove necessario, i relativi tempi di svolgimento.

4. Permessi non retribuiti degli amministratori locali (art. 79, comma 5, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il dipendente che ricopra una delle cariche considerate nell'art. 79, commi 1, 3 e 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, ha diritto a permessi aggiuntivi non retribuiti fino al limite di 24 ore lavorative mensili, se risultano necessari per lo svolgimento del mandato.

Per l'attribuzione dei permessi in esame, il dipendente è tenuto a documentare con sollecitudine, tramite attestazione dell'ente, le attività svolte e, ove necessario, i relativi tempi di svolgimento.

5. Aspettativa per campagna elettorale (art. 81, comma 2, legge 01/04/1981, n. 121)

Vengono qui richiamate le norme di comportamento politico, ed in particolare per quanto concerne l'elettorato passivo, l'articolo 81 della legge 1° aprile 1981, n. 121.

Premesso che deve ritenersi venuto meno il divieto d'iscrizione ai partiti politici, previsto in origine dall'art. 114 della citata legge 01/04/1981, n. 121, e fermo restando invece il divieto di svolgere propaganda a favore o contro partiti e formazioni politiche o candidati ad elezioni, stabilito dal primo comma dell'art. 81 della stessa legge, una delle principali manifestazioni dell'esercizio dei diritti politici è l'elettorato passivo, cioè la possibilità per gli appartenenti al Corpo di candidarsi alle elezioni politiche, comprese quelle per il Parlamento europeo, ed a quelle amministrative.

Al riguardo il secondo comma dell'articolo 81 della legge 1° aprile 1981 n. 121 recita: "gli appartenenti alle forze di polizia candidati ad elezioni politiche o amministrative sono posti in aspettativa speciale con assegni dal momento dell'accettazione della candidatura per la durata della campagna elettorale e possono svolgere attività politica e di propaganda al di fuori dell'ambito dei rispettivi uffici ed in abito civile. Essi, comunque, non possono prestare servizio nell'ambito della circoscrizione nella quale si sono presentati come candidati alle elezioni, per un periodo di tre anni dalla data delle elezioni stesse".

Candidatura alle elezioni

Il dipendente, nel momento in cui accetta formalmente la candidatura, ha l'obbligo di informare immediatamente l'ufficio da cui dipende, anche se non dispone ancora della relativa documentazione, che in tal caso produrrà prima possibile.

Il capo ufficio, in ossequio al principio secondo il quale chi è candidato non può svolgere servizio, dispenserà il dipendente dall'esercizio di qualsivoglia attività, con propria comunicazione, in attesa del collocamento formale in aspettativa; tale aspettativa - concessa d'ufficio - avrà la durata della campagna elettorale, cioè avrà termine il secondo giorno precedente la data stabilita per le elezioni.

L'aspettativa termina anticipatamente in caso di rinuncia alla candidatura, con le modalità previste dalla legge, nonché di mancata ammissione alle elezioni della lista in cui è inserito il dipendente. In entrambe le ipotesi resta valido il periodo di aspettativa goduto nel frattempo.

Nel periodo della campagna elettorale il dipendente, candidato, deve svolgere attività politica e di propaganda soltanto in abiti civili.

Durante l'aspettativa competono gli interi assegni, con esclusione delle indennità e dei compensi legati all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ove si debba fare ricorso al secondo turno di votazione - c.d. ballottaggio - la riapertura della campagna elettorale riguarda esclusivamente i candidati ammessi al ballottaggio. L'aspettativa è comunque interrotta dai giorno precedente le elezioni e per l'intero periodo di svolgimento di queste.

Comportamento durante lo svolgimento delle elezioni

In osservanza del 1° comma dell'art. 81 della legge 01/04/1981, n. 121, secondo il quale "gli appartenenti alle Forze di Polizia debbono in ogni circostanza mantenersi al di fuori delle competizioni politiche e non possono assumere comportamenti che compromettano l'assoluta imparzialità delle loro funzioni", al dipendente è fatto divieto di svolgere funzioni di rappresentante di lista nell'ambito dei seggi elettorali.

In virtù di un'interpretazione estensiva delle disposizioni dell'art. 38 del D.P.R. 30/03/1957, n. 361, e dell'art. 23 del D.P.R. 16/05/1960, n. 570, dettata dall'intento obiettivo perseguito dal legislatore e da motivi di opportunità, il dipendente si deve ritenere altresì escluso dalle funzioni di presidente di ufficio elettorale di sezione, di scrutatore e di segretario.

Divieto di prestare servizio nell'ambito della circoscrizione elettorale dove ci si è candidati

In virtù del secondo periodo del secondo comma dell'articolo 81 della legge 1° aprile 1981, n. 121, il dipendente non può prestare servizio in ufficio o articolazione avente specifica competenza nell'ambito della circoscrizione elettorale nella quale si è presentato come candidato alle elezioni, per un periodo di tre anni dalla data delle elezioni stesse; in caso di elezione, tale divieto opera, comunque, per un periodo non inferiore a tre anni indipendentemente dalla durata del mandato.

Ciò significa che il dipendente che si sia candidato alle elezioni, qualora ne ricorrano i presupposti, sarà trasferito ad altro ufficio avente competenza specifica su un territorio che non comprenda la circoscrizione o collegio elettorale nel quale si è presentato come candidato.

Sarà trasferito anche il dipendente se la sede dell'ufficio presso il quale è impiegato, pur non avendo competenze territoriali, ricade nella circoscrizione elettorale nella quale si è candidato.

Il provvedimento di trasferimento sarà adottato con ogni sollecitudine, prima della proclamazione degli eletti.

A tale proposito l'Ufficio da cui dipende direttamente il dipendente candidato informerà immediatamente, per via gerarchica, la divisione competente dell'Ispettorato Generale dell'avvenuta accettazione della candidatura, per l'adozione del conseguente provvedimento.

Il dipendente candidato alle elezioni, in vista del trasferimento di sede, può esprimere il suo gradimento circa una o più sedi di servizio al di fuori della circoscrizione dove si è candidato, secondo i principi suesposti. L'Amministrazione terrà comunque in debito conto le esigenze familiari.

Il dipendente allievo che rivesta già una carica amministrativa o politica non potrà essere destinato, in prima assegnazione, ad una sede situata nella circoscrizione o nel collegio ove è stato eletto. Eventuale richiesta di sede finalizzata all'espletamento del mandato amministrativo sarà esaminata con criteri di priorità.

Il dipendente trasferito in ossequio all'articolo 81 della citata legge 01/04/1981, n. 121, non può essere trasferito in un ufficio o articolazione con competenza sul collegio nel quale si è presentato come candidato, prima che siano trascorsi tre anni dalla data delle elezioni.

In caso di rinuncia del dipendente alla candidatura, o di non accettazione della lista, lo stesso rientra in servizio nella sede di appartenenza.

Divieto di trasferire chi è stato eletto salvo che su richiesta o per consenso

L'articolo 78, comma 6, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, reca il divieto di trasferire gli amministratori locali che siano lavoratori dipendenti durante l'esercizio del mandato amministrativo se non per consenso espresso.

L'articolo 78 citato non abroga la disposizione recata dal secondo comma dell'articolo 81 della legge 01/04/1981, n. 121, in ossequio al principio in base al quale una norma speciale non è abrogata da una norma generale, anche se posteriore.

La disposizione che vieta il trasferimento del lavoratore dipendente non è quindi in contrasto con la precedente - secondo comma dell'articolo 81 della legge 01/04/1981, n. 121 - perché disciplina un momento diverso: pone il divieto di trasferire qualunque dipendente che rivesta una delle cariche di amministratore locale di cui all'art. 77, comma 2, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, dalla sede nella quale presta legittimamente servizio. Quindi è applicabile al personale trasferito ad altra sede ai sensi della legge 01/04/1981, n. 121, e risultato poi eletto alla carica.

6. Aspettativa per mandato parlamentare (art. 68, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165)

Il dipendente eletto al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo ed ai Consigli regionali è collocato d'ufficio in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Lo stesso può optare per il mantenimento del trattamento economico percepito in servizio, che resta a carico dell'Amministrazione, in alternativa alle indennità previste per le diverse cariche.

Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio ed ai fini del trattamento previdenziale e di quiescenza.

L'aspettativa decorre dalla data di proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

Il dipendente non può prestare servizio nella circoscrizione ove è stato eletto per tutta la durata del mandato politico, e, comunque, per un periodo non inferiore a tre anni, e deve essere trasferito nella sede più vicina, compatibilmente con la qualifica rivestita.

7. Aspettativa per mandato amministrativo (art. 81, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il dipendente che ricopra una delle cariche previste dall'art. 77, comma 2, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, nell'ambito di organi di governo o elettivi di enti locali, ossia sindaco, anche metropolitano, presidente della Provincia, consigliere del Comune anche metropolitano e della Provincia, componente della giunta comunale, metropolitana e provinciale, presidente del consiglio comunale, metropolitano e provinciale, presidente, consigliere e assessore della comunità montana, componente degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché componente degli organi di decentramento, può essere collocato a richiesta in aspettativa non retribuita per l'intero periodo di espletamento del mandato.

L'interessato deve corredare la propria domanda della documentazione attestante l'avvenuta elezione o assunzione della carica ovvero dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Il dipendente non può prestare servizio nella circoscrizione ove è stato eletto per tutta la durata del mandato amministrativo, e, comunque, per un periodo non inferiore a tre anni, e deve essere trasferito nella sede più vicina, compatibilmente con la qualifica rivestita.

Il periodo di aspettativa è considerato a tutti i fini come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

SEZIONE IX VOLONTARIATO

1. Astensione per donazione di sangue (art. 8, legge 21/10/2005, n. 219, e D.M. 08/04/1968)

Il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettua la donazione di sangue e di emocomponenti. L'art. 8 della legge 21/10/2005, n. 219, stabilisce il mantenimento della normale retribuzione e l'accreditamento dei contributi previdenziali a norma dell'art. 8 della legge 23/04/1981, n. 155.

In caso di inidoneità alla donazione è garantita la retribuzione del dipendente, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.

In entrambi i casi cui sopra il dipendente è tenuto a presentare la relativa documentazione, considerato che i certificati relativi alle prestazioni effettuate sono rilasciate al donatore dalla struttura trasfusionale che le ha effettuate.

Ai sensi del D.M. 08/04/1968, per il riconoscimento al dipendente donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo necessita quanto segue:

- è fissato in 250 grammi il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue deve raggiungere per il diritto alla giornata di riposo e alla relativa retribuzione in favore del dipendente che cede gratuitamente il suo sangue per trasfusione diretta o indiretta o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico;

- il prelievo di sangue deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della sanità.

La giornata di riposo viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

2. Permessi e astensioni per donazione di midollo osseo (legge 06/03/2001, n. 52)

Il dipendente donatore di midollo osseo ha diritto ai permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 04/05/1990, n. 107.

Il dipendente donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, 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. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23/04/1981, n. 155. A tal fine, all'Amministrazione sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

3. Congedo straordinario per donazione di organi (art. 19, D.P.R. 16/03/1999, n. 254)

E' prevista la concessione del congedo straordinario, di cui all'art. 37 del D.P.R. 10/01/1957, n. 3 (vedi punto 3 della sezione II di questo Vademecum), anche per il dipendente che si sottopone alla donazione di organi.

4. Astensione per la partecipazione ad operazioni di soccorso alpino e speleologico e relative esercitazioni (art. 1, legge 18/02/1992, n. 162 e D.M. 24/03/1994, n. 379)

Costituisce operazione di soccorso alpino e speleologico e relativa esercitazione, rispettivamente, ogni intervento alpinistico o speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo, nonché al recupero dei caduti, ed ogni corrispondente attività di addestramento organizzata a carattere nazionale o regionale.

Il dipendente volontario del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano ha diritto ad astenersi dal lavoro nei giorni in cui si effettuano le operazioni di soccorso e le relative esercitazioni, nonché nella giornata successiva a quella in cui si sono svolte attività di soccorso protrattesi per più di otto ore, oppure oltre le ore 24.

Nei giorni di astensione al dipendente volontario compete l'intero trattamento economico e previdenziale.

Al rientro in servizio il dipendente deve documentare le attività svolte, con dichiarazioni rilasciate dai Sindaci, o da propri delegati, dei comuni il cui territorio è stato interessato.

A tal fine i capi stazione o i capi squadra del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico attestano, tramite il delegato di zona, alla predetta autorità amministrativa locale il contingente nominativo e numerico dei volontari impiegati nelle operazioni di soccorso o di esercitazione, con l'indicazione dell'ora di inizio e di ultimazione delle operazioni effettuate.

Nel computo del periodo di effettivo impiego dei volontari deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa.

Al dipendente non spetta il recupero del riposo settimanale o di festività infrasettimanali, posto che la legge si limita a stabilire il diritto ad astenersi dal lavoro, senza equiparare le operazioni ed esercitazioni di soccorso alpino all'attività di servizio, nel qual caso soltanto si sarebbe potuto configurare un diritto al recupero in presenza di svolgimento, in giornata non lavorativa, di un'attività qualificata equivalente al servizio d'istituto.

5. Aspettativa per impiego in attività di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo (art. 33, comma 1, lett. a), e art. 32, comma 2, legge 26/02/1987, n. 49)

Il personale inviato in missione all'estero per periodi superiori a quattro mesi in relazione a progetti di cooperazione allo sviluppo è tratto anche dal personale di ruolo dipendente dalle amministrazioni dello Stato.

Il personale di cui sopra non può percepire nel Paese di impiego alcuna integrazione al trattamento economico corrisposto dall'Amministrazione italiana.

Agli effetti della legge 26/02/1987, n. 49 sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni che, in possesso delle conoscenze tecniche e delle qualità personali necessarie per rispondere alle esigenze dei Paesi interessati, nonché di adeguata formazione e di idoneità psicofisica, prescindendo da fini di lucro e nella ricerca prioritaria dei valori di solidarietà e della cooperazione internazionale, abbiano stipulato un contratto di cooperazione della durata di almeno due anni registrato ai sensi dell'art. 31, comma 5, della legge 26/02/1987, n. 49, con il quale si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo di cooperazione nei Paesi in via di sviluppo nell'ambito di programmi previsti dall'articolo 29 della legge stessa.

La qualifica di volontario in servizio civile è attribuita con la registrazione del contratto di cui all'art. 31, comma 1, della citata legge 26/02/1987, n. 49, presso la Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo.

Il dipendente al quale sia riconosciuta con la registrazione la qualifica di volontari in servizio ha diritto:

- al collocamento in aspettativa senza assegni, nei limiti di appositi contingenti, da determinare periodicamente con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con i

Ministri degli affari esteri e del tesoro. Il periodo di tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione della carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. Il diritto di collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario;

- al riconoscimento del servizio prestato nei Paesi in via di sviluppo;

Le disposizioni degli articoli 31, 32 e 33 della legge 26/02/1987, n. 49, e successive modificazioni, si applicano, nei limiti di contingenti stabiliti annualmente dal Comitato direzionale, anche relativamente al personale italiano che abbia stipulato un contratto di cooperazione con organizzazioni non governative o con altri enti italiani senza fini di lucro per prestare la sua opera in programmi gestiti, finanziati o cofinanziati da organismi internazionali di cui l'Italia faccia parte. La Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo del Ministero degli affari esteri si fa carico del pagamento degli oneri previdenziali e assicurativi di tale personale solo qualora non vi provvedano detti organismi internazionali.

Ai sensi del D.P.C.M. 01/07/1987 il contingente di personale civile dipendente di ruolo o non di ruolo da amministrazioni statali, al quale sia riconosciuta la qualifica di volontario in servizio civile ai sensi dell'art. 31 della legge 26/02/1987, n. 49, e che abbia diritto al collocamento in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 33, comma 1, lettera a), della legge medesima, non può superare annualmente il limite numerico di cinquecento unità così suddivise:

- duecentocinquanta dipendenti di ruolo o non di ruolo da Amministrazioni statali;
- duecentocinquanta dipendenti di ruolo o non di ruolo da Enti pubblici.

Per il dipendente volontario in aspettativa ai sensi dell'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge 26/02/1987, n. 49, il trattamento previdenziale ed assistenziale rimane a carico dell'Amministrazione per la parte di sua competenza, mentre la parte a carico del dipendente è rimborsata dalla Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo alla stessa Amministrazione.

L'informativa n. 26 del 30/06/2003 dell'INPDAP specifica che per il dipendente iscritto alle casse pensionistiche gestite dall'Istituto medesimo, che svolge la sua attività in missione ovvero in qualità di volontario civile, collocato in aspettativa dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 33, comma 1, lettera a), della legge 26/02/1987, n. 49, i contributi debbono essere versati dall'Amministrazione, per l'intera quota dovuta a carico del dipendente e Amministrazione.

Le organizzazioni non governative idonee possono inoltre impiegare nell'ambito dei programmi riconosciuti conformi alle finalità della legge 26/02/1987, n. 49, ove previsto nei programmi stessi, con oneri a carico dei pertinenti capitoli all'apposita rubrica di cui all'articolo 14, comma 1, lettera a), stessa legge, cittadini italiani maggiorenni in possesso delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie, che si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo nei Paesi in via di sviluppo con un contratto di cooperazione, di durata inferiore a due anni, per l'espletamento di compiti di rilevante responsabilità tecnica gestionale e organizzativa.

La Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo, verificata tale conformità nonché la congruità con il programma di cooperazione, registra il contratto attribuendo in tal modo la qualifica di cooperante ai sensi della citata legge. Il dipendente cooperante ha diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto di cooperazione.

Il dipendente cooperante ha diritto al riconoscimento del servizio prestato nei Paesi in via di sviluppo ai sensi dell'articolo 20 della legge 26/02/1987, n. 49, il quale prevede che, salvo più favorevoli disposizioni di legge, le attività di servizio prestate in un Paese in via di sviluppo dal personale di cui al comma 1 dello stesso articolo (ossia il personale che ha prestato servizio di cooperazione ai sensi degli articoli 17 e 31 della legge 26/02/1987, n. 49), sono riconosciute ad ogni effetto giuridico equivalenti per intero ad analoghe attività professionali di ruolo prestate nell'ambito nazionale, in particolare per l'anzianità di servizio, per la progressione della carriera, per il trattamento di quiescenza e previdenza e per l'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio.

ADEMPIMENTI GENERALI

Si evidenziano, qui di seguito, gli aspetti di maggior rilievo ai fini della trattazione delle pratiche oggetto della presente circolare, ai quali gli Uffici competenti all'adozione del provvedimento finale devono attenersi per un corretto espletamento delle procedure, ferma restando la necessaria cura nella predisposizione degli atti e nelle verifica dei presupposti per la concessione degli istituti di cui trattasi.

Istanza del dipendente

Salvo i casi evidenziati in cui si procede d'ufficio, è sempre necessaria formale istanza a firma del dipendente. L'autenticità della sottoscrizione è garantita se resa in presenza dell'addetto ovvero presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del dipendente stesso.

Per evitare la presentazione di istanze errate o incomplete, e, quindi, la necessità di ulteriore dispendioso carteggio tra Amministrazione e dipendente, vengono allegati alla presente circolare modelli di domanda per ogni tipo di permesso, congedo o aspettativa, affinché gli Uffici ne diano ampia diffusione.

Gli stessi modelli sono disponibili sul sito intranet del Corpo Forestale dello Stato.

Le istanze, con gli eventuali relativi allegati, vanno presentate alla struttura di appartenenza.

Tutte le istanze all'Amministrazione possono essere inviate anche per fax e via telematica.

Certificazione

1. Copie autentiche (art. 18, D.P.R. 28/12/2000, n. 445)

Le copie autentiche, totali o parziali, di atti e documenti possono essere ottenute con qualsiasi procedimento che dia garanzia della riproduzione fedele e duratura dell'atto o documento. Esse possono essere validamente prodotte in luogo degli originali.

2. Certificati (art. 40 e seguenti, D.P.R. 28/12/2000, n. 445)

I certificati rilasciati dalle pubbliche amministrazioni attestanti stati, qualità personali e fatti non soggetti a modificazioni hanno validità illimitata. Le restanti certificazioni hanno validità di sei mesi dalla data di rilascio se disposizioni di legge o regolamentari non prevedono una validità superiore.

3. Dichiarazioni sostitutive

Fatte salve le eccezioni espressamente previste per legge, nei rapporti con l'Amministrazione tutti gli stati, le qualità personali e i fatti non espressamente indicati nell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, sono comprovati dal dipendente mediante la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47, D.P.R. 28/12/2000, n.445), resa e sottoscritta dal medesimo con la osservanza delle modalità di cui all'articolo 38 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445. L'autenticità della sottoscrizione è garantita se resa in presenza dell'addetto ovvero presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del dipendente stesso.

L'Amministrazione predispone i moduli necessari per la redazione delle dichiarazioni sostitutive, che il dipendente ha facoltà di utilizzare. Nei moduli per la presentazione delle dichiarazioni sostitutive l'Amministrazione inserisce il richiamo alle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate.

I certificati medici e sanitari non possono essere sostituiti da altro documento, salvo diverse disposizioni dalla normativa di settore.

La dichiarazione resa nell'interesse proprio del dichiarante può riguardare anche stati, qualità personali e fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza.

Controlli (art. 71 e seguenti, D.P.R. 28/12/2000, n. 445)

L'Amministrazione procedente è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Qualora le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, presentino delle irregolarità o delle omissioni rilevabili d'ufficio, non costituenti falsità, il funzionario competente a ricevere la documentazione dà notizia all'interessato di tale irregolarità. Questi è tenuto alla regolarizzazione o al completamento della dichiarazione; in mancanza il procedimento non ha seguito.

Sanzioni (art. 73 e seguenti, D.P.R. 28/12/2000, n. 445)

Costituisce violazione dei doveri d'ufficio la mancata accettazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà rese a norma delle disposizioni del D.P.R. 28/12/2000, n. 445.

Costituiscono altresì violazioni dei doveri d'ufficio:

a) la richiesta di certificati o di atti di notorietà nei casi in cui, ai sensi dell'articolo 43 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, ci sia l'obbligo del dipendente addetto di accettare la dichiarazione sostitutiva;

b) il rifiuto da parte del dipendente addetto di accettare l'attestazione di stati, qualità personali e fatti mediante l'esibizione di un documento di riconoscimento;

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.

Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal D.P.R. 28/12/2000, n. 445, è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia.

L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso.

Forma del provvedimento

Per consentire il maggiore snellimento delle procedure autorizzatorie, evitando la produzione di atti non strettamente indispensabili sotto il profilo funzionale, l'emanazione dei provvedimenti formali e, cioè dei decreti, deve essere limitata ai soli casi in cui l'assenza comporti variazione del trattamento economico o dell'anzianità di servizio ovvero qualora l'istanza del dipendente sia parzialmente accolta o rigettata.

In tutti gli altri casi è sufficiente la comunicazione scritta al dipendente, da cui risulti chiaramente la tipologia di assenza autorizzata e la relativa durata.

Detta comunicazione assume, a tutti gli effetti, valore provvedimento, anche ai fini delle annotazioni matricolari.

Riconoscimento del personale addetto al trattamento dei dati sensibili e giudiziari

Per assicurare la tutela del dipendente in merito alla riservatezza dei dati particolarmente riservati trattati nei provvedimenti in questione, deve essere riconosciuto il personale addetto al trattamento dei dati sensibili e giudiziari, ai sensi del D.Lgs. 30/06/2003, n. 196.

Procedimento amministrativo

Il procedimento amministrativo relativo alle pratiche in oggetto è disciplinato dalla legge 07/08/1990, n. 241, così come regolamentata dal D.M. 25/05/1992, n. 376, dell'allora Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 216 del 14/09/1992 Serie Generale.

Competenza ad emettere il provvedimento

La competenza ad emettere i provvedimenti è regolata dal D.M. 09/02/2007 ("Individuazione degli uffici dirigenziali non generali di livello regionale e provinciale del Corpo Forestale dello Stato").

Termine finale per l'adozione del provvedimento conclusivo – silenzio assenso

I termini finali per l'adozione dei provvedimenti di cui trattasi sono quelli attualmente previsti dalla tabella D allegata al Regolamento di cui al già citato D.M. 25/05/1992, n. 376, dell'allora Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste.

Qualora entro i termini di cui sopra l'Amministrazione non abbia prodotto risposta, varrà il principio del silenzio-assenso.

Comunicazione al dipendente

Gli Uffici devono curare con la massima tempestività la comunicazione del provvedimento al dipendente, consentendo al medesimo, qualora ne faccia richiesta, l'accesso ai relativi atti secondo le modalità e nei limiti di cui alla legge 07/08/1990, n. 241 e successive norme di attuazione.

Rigetto o parziale accoglimento delle istanze

Nei casi di rigetto o parziale accoglimento delle istanze, il relativo provvedimento dovrà indicare la motivazione del diniego o del parziale accoglimento.

Inoltre, dovrà essere indicata l'autorità cui potrà eventualmente ricorrere il dipendente.

Configurazione dell'assenza in congedo ordinario e permesso breve

Qualora il diritto alla tipologia di assenza richiesta venga poi disconosciuto i relativi giorni, se già fruiti, verranno imputati a congedo ordinario, salva la possibilità per il dipendente di presentare istanza per configurare i giorni di assenza dal servizio in altre tipologie di assenza giustificata, qualora ne sussistano le condizioni. Nel caso che non disponga di giorni di congedo ordinario nell'anno in corso, si procede all'imputazione in diminuzione di quelli dell'anno successivo.

Per il recupero delle ore eventualmente inferiori od eccedenti il giorno dovrà procedersi in conformità alla disciplina sui permessi brevi di cui all'art. 17 del D.P.R. 31/07/1995, n. 395, fermo restando il monte ore annuale massimo di trentasei ore stabilito dalla medesima norma.

Assenza ingiustificata (art. 127, comma 1, lett. c), D.P.R. 10/01/1957, n. 3)

Quando, senza giustificato motivo, il dipendente non assuma o riassuma servizio entro il termine prefissogli, ovvero rimanga assente dall'ufficio per un periodo non inferiore a quindici giorni ove gli ordinamenti particolari delle singole amministrazioni non stabiliscano un termine più breve, decade dall'impiego.

La decadenza è disposta sentito il Consiglio di Amministrazione.

La mancata presentazione del dipendente a visita medica va equiparata all'ipotesi di assenza ingiustificata che comporta la decadenza dall'impiego.

Il provvedimento di decadenza per assenza dal servizio decorre dalla data dell'assenza arbitraria.

Ricorso amministrativo

Il dipendente che voglia impugnare il provvedimento emesso dall'Amministrazione potrà esercitare tale diritto secondo le modalità di seguito indicate:

- ricorso in opposizione da presentarsi allo stesso dirigente che ha prodotto l'atto verso il quale si vuole ricorrere entro trenta giorni da quando l'atto è stato notificato al dipendente, o nel caso in cui non vi si stata notifica, il termine decorre da quando il dipendente ne ha avuto notizia. L'esito del ricorso deve essere comunicato al dipendente entro novanta giorni dal suo ricevimento; in caso di assenza di risposta il ricorso si intende respinto;

- ricorso gerarchico proprio da presentarsi al diretto superiore gerarchico del dirigente che ha prodotto l'atto verso il quale si vuole ricorrere entro trenta giorni da quando l'atto è stato notificato al dipendente, o nel caso in cui non vi si stata notifica, il termine decorre da quando il dipendente ne ha avuto notizia. L'esito del ricorso deve essere comunicato al dipendente entro novanta giorni dal suo ricevimento; in caso di assenza di risposta il ricorso si intende respinto;

- ricorso gerarchico improprio da presentarsi al Ministro delle politiche agricole, alimentari e forestali quando l'atto verso il quale si vuole ricorrere è stato prodotto dal Capo del Corpo. Il ricorso deve essere presentato entro trenta giorni da quando l'atto è stato notificato al dipendente, o nel caso in cui non vi si stata notifica, il termine decorre da quando il dipendente ne ha avuto notizia. L'esito del ricorso deve essere comunicato al dipendente entro novanta giorni dal suo ricevimento; in caso di assenza di risposta il ricorso si intende respinto;

- ricorso al T.A.R. da presentarsi al tribunale competente per territorio entro sessanta giorni da quando l'atto è stato notificato al dipendente, o nel caso in cui non vi sia stata notifica, il termine decorre da quando il dipendente ne ha avuto notizia;

- ricorso straordinario al Capo dello Stato da presentarsi al Presidente della Repubblica entro centoventi giorni da quando l'atto è stato notificato al dipendente, o nel caso in cui non vi si stata notifica, il termine decorre da quando il dipendente ne ha avuto notizia.

Si tenga presente che i ricorsi non si escludono fra di loro, eccezion fatta per il ricorso al T.A.R. e per il ricorso straordinario al Capo dello Stato, che sono alternativi (ad esempio, nel caso in cui il ricorso in opposizione o per via gerarchica sia stato respinto, il dipendente può ricorrere al giudice amministrativo, ma può anche esperire il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica).

Organi di controllo

Una volta acquisita la firma dell'organo competente all'adozione del decreto, vanno inviati al visto dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali solo i decreti che comportano variazione del trattamento economico ovvero dell'anzianità di servizio del dipendente destinatario del provvedimento.

Variazioni matricolari e comunicazioni varie

Tutti i provvedimenti, una volta emanati e completi, ove richiesto, del visto dei suindicati organi di controllo, devono essere trasmessi agli Enti Matricolari per le conseguenti annotazioni.

I suddetti provvedimenti, qualora comportino variazione del trattamento economico o dell'anzianità di servizio del dipendente destinatario del provvedimento, devono essere altresì trasmessi agli Enti Contabili per le determinazioni di competenza.

DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni di cui alla presente circolare avranno effetto a decorrere dalla data di pubblicazione sul Supplemento al Bollettino Ufficiale del CFS.

La circolare dovrà essere portata a conoscenza di ciascun dipendente, anche tramite la contestuale pubblicazione sul sito intranet del Corpo forestale dello Stato.

IL CAPO
DEL CORPO FORESTALE DELLO STATO
Cesare Patrone
f.to