

2.5 Le assenze dal servizio

2.5.1 Malattie

Indice:

- a. Introduzione
- b. Disciplina
- c. Normativa di riferimento

La malattia costituisce uno degli istituti, delle assenze dal servizio, più importanti e su cui il legislatore è intervenuto più di frequente

a. Introduzione

La materia delle assenze del personale con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, è disciplinata in via principale dal CCNL sottoscritto il 29/11/2007, ma le norme sulle numerosissime fattispecie di assenze dal servizio si rinvengono anche in moltissime altre fonti. Da ultimo le importanti modifiche introdotte in materia di assenze per malattia e permessi retribuiti dal D.L. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008.

Il rapporto di impiego e dunque le mansioni svolte dal dipendente possono trovare occasione di modifica e variazione a seguito dell'applicazione dei seguenti istituti:

1. Malattia
2. Maternità
3. Aspettativa: che determina la sospensione dell'obbligo della prestazione lavorativa.

b. Disciplina

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente. Superato tale periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza, l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi lavoro. Superati i periodi di conservazioni del posto previsti, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutive del preavviso. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo o utilizzato in altri compiti tenuto conto della preparazione culturale e professionale. I periodi di assenza per malattia non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.

Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio, è fissato nell'intera retribuzione fissa mensile per i primi nove mesi di assenza; il 90 per cento per i successivi tre mesi di assenza; il 50 per cento della retribuzione per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto.

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'amministrazione in cui il dipendente presta servizio.

Il controllo preventivo riguarda i decreti con periodi di malattia ai quali si applica la riduzione del trattamento economico, con allegati i vari certificati medici.

c. Normativa di riferimento

- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009
- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ D.L. 112/2008

2.5.2 Assenze maternità con riduzione

Indice:

- a. Introduzione
- b. Congedi parentali
- c. Normativa di riferimento

La disciplina delle assenze per maternità vengono applicate principalmente alla lavoratrice madre, estesa, in base alle recenti norme, anche al padre del nascituro

a. Introduzione

Le disposizioni in materia di tutela della maternità prevedono la concessione di una serie di assenze a retribuzione intera o ridotta per tutti i dipendenti pubblici. Le assenze a retribuzione intera sono: **l'astensione obbligatoria**, considerata periodo di servizio effettivamente prestato; **i primi trenta giorni di congedo parentale; trenta giorni all'anno, per la malattia** del proprio figlio, fino al terzo anno di vita dello stesso.

Per le assenze a retribuzione ridotta, comportando variazioni a carico dell'erario, occorre emettere il corrispondente decreto da inviare al visto della RTS.

b. Congedi parentali

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo modalità stabilite. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto a quanto previsto, è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

c. Normativa di riferimento

- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009
- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ Dlgs. 151 del 2001
- ✓ Dlgs. 119 del 2011

2.5.3 Aspettative

Indice:

- a. Disciplina
- b. Normativa di riferimento

Costituisce una sospensione temporanea, per vari motivi, della prestazione lavorativa. Non comporta retribuzione.

a. Disciplina

L'aspettativa determina la sospensione dell'obbligo della prestazione lavorativa, la perdita della retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio. Può essere concessa per i seguenti motivi:

1. comprovati motivi personali o di famiglia;
2. mandato parlamentare, amministrativo o sindacale;
3. svolgimento di attività presso soggetti od organismi pubblici o privati, anche internazionali, ai sensi dell'art. 23 bis, D. Lgs. 165/2001;
4. collocamento in disponibilità: può essere attivato a seguito dell'infruttuosità della procedura di mobilità collettiva od immediatamente se le eccedenze sono inferiori a 10 unità. Anche in questo caso non vi è più l'obbligo della prestazione, si determina la perdita della retribuzione ed il periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio;
5. collocamento fuori ruolo: si ha quando un pubblico dipendente viene destinato a svolgere presso una struttura amministrativa diversa da quella di appartenenza una funzione che è comunque attinente ad interessi della propria amministrazione, ma che non rientrano nei compiti istituzionali propri di quest'ultima. Il collocamento fuori ruolo non prevede una durata temporale ed è sempre autorizzato da specifiche previsioni legislative;
6. temporaneo servizio all'estero; è una novità introdotta dal D. Lgs. 165/2001 nell'ottica di favorire lo scambio di esperienze tra amministrazioni dei Paesi comunitari o di Stati con i quali vi siano specifici accordi.

Il collocamento in aspettativa è disposto, su domanda dell'impiegato, dall'organo cui tale competenza è attribuita dagli ordinamenti particolari delle singole amministrazioni. Può anche essere disposto d'ufficio, per servizio militare o per infermità; in tale caso l'impiegato può chiedere di usufruire dei congedi prima di essere collocato in aspettativa. Non può in alcun caso disporsi del posto dell'impiegato collocato in aspettativa.

In particolare, l'impiegato che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia deve presentare motivata domanda al capo del servizio. 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 richiesta. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio. Il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno. L'impiegato non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa. Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'art. 69 del DPR 3 del 1957, quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio. Per motivi di particolare gravità l'amministrazione può consentire all'impiegato,

che abbia raggiunto i limiti previsti dai commi precedenti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali, disciplinate dal D.P.R. n. 3 del 1957 è erogata, nel caso delle Istituzioni Scolastiche, dal Dirigente Scolastico al personale docente e Ata, su richiesta dell'interessato.

Il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per:

1. motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca (art. 18 CCNL 2007, art. 69-70 DPR 3/1957; Dlgs 297/1994);
2. anno sabbatico: il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno sabbatico senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

b. Normativa di riferimento

- ✓ DPR 3 del 1957
- ✓ Legge 8 marzo 2000 n.53
- ✓ Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151
- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009
- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ Dlgs. 151 del 2001
- ✓ Dlgs. 119 del 2011
- ✓ Dlgs. 297/1994

2.5.4 Congedi

Indice:

- a. Congedo per disabilità grave
- b. Congedo straordinario per dottorato di ricerca
- c. Normativa di riferimento

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

a. Congedo per disabilità grave

L'art. 42 comma 5 del Dlgs. 151 del 2001 ha integrato le disposizioni previste dalla legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito, a condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno in istituto. Anche in questo caso, come per l'accesso ai permessi lavorativi, la condizione principale è che il disabile sia stato accertato handicappato in situazione di gravità. La norma originaria prevede che i beneficiari potenziali del periodo di due anni di congedo retribuito siano i genitori, anche adottivi o affidatari, della persona con handicap grave e i lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori siano "scomparsi". Successivamente la Corte Costituzionale, ha riconosciuto tre eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto. La Corte Costituzionale, infatti, con sentenza del 2005 n. 233, ha dichiarato illegittima la norma nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire del congedo straordinario, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili. I diretti interessati, cioè i fratelli o le sorelle di persone con handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) conviventi, possono quindi richiedere il congedo retribuito di due anni anche se i genitori sono ancora in vita, a condizione che siano totalmente inabili. Con altre sentenze (n. 158 del 2007 e 19 del 2009) la stessa Corte ha stabilito che attualmente hanno diritto ai congedi: i genitori, il coniuge, i fratelli e le sorelle conviventi e i figli conviventi. Rimangono esclusi dal beneficio i lavoratori che, pur assistendo un familiare con handicap grave e convivano con questi, non siano genitori, coniugi, fratelli o sorelle, o figli. I periodi di congedo possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato. Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi. Tali congedi sono retribuiti con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita e coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici.

b. Congedo straordinario per dottorato di ricerca

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca e' collocato a domanda, *compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione*, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale e' instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volonta' del dipendente nei due anni successivi, e' dovuta la ripetizione degli importi corrisposti. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano gia' conseguito il titolo di dottore di ricerca, ne' i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un

anno accademico, beneficiando di detto congedo. Tali norme si applicano al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinate dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

La precedente normativa dunque si è arricchita dalle seguenti novità introdotte dalla legge 240/2010 (riforma Gelmini): la **discrezionalità** dell'Amministrazione-Dirigente Scolastico, che, sulla base delle esigenze di servizio, può concedere o meno il congedo per dottorato; il **blocco** del diritto al congedo per coloro che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca; il **blocco** del diritto al congedo per coloro che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando del congedo stesso.

Con C.M. n. 120 del 4 novembre 2002 sono state impartite istruzioni in merito alle modalità di concessione e di fruizione del congedo straordinario per motivi di studio per i docenti ammessi alla frequenza dei corsi di dottorato di ricerca. Con tale circolare sono stati peraltro evidenziati alcuni precetti fondamentali:

1. la concessione del congedo straordinario non è subordinata all'effettuazione dell'anno di prova;
2. la richiesta di congedo non è commisurata a mesi o ad un anno, ma all'intera durata del dottorato.
3. il dipendente pubblico che cessa o viene escluso dal dottorato ha il dovere di riassumere immediatamente servizio presso la sede di titolarità.
4. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza, ai sensi del comma 2 dello stesso art.2 della legge 476/84.

Con Circolare MIUR n. 15 del 22 febbraio 2011 sono stati posti ulteriori chiarimenti in merito:

1) *Proroga del congedo oltre la effettiva durata del corso*: si precisa che l'art. 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 prevede la concessione del congedo straordinario per il periodo di durata del corso, nel cui ambito non può, quindi, prefigurarsi la preparazione e la discussione della tesi. Non si ritiene pertanto possibile la concessione di una proroga del congedo straordinario oltre tale limite, anche in considerazione dell'aggravio di spesa che ne deriverebbe, che, peraltro, non troverebbe giustificazione in alcuna disposizione normativa. Si ritiene tuttavia possibile che il personale interessato possa richiedere, per il tempo necessario alla preparazione della relazione finale, l'aspettativa per motivi di studio di cui al comma 2 dell'art. 18 del CCNL comparto scuola.

2) *Congedo al personale con nomina a tempo determinato*: al personale assunto a tempo determinato si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni, in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal CCNL per il personale assunto a tempo indeterminato., e pertanto anche a tale tipologia di personale si ritiene debbano essere applicate, nei limiti previsti, le disposizioni riguardanti i congedi per il personale ammesso alla frequenza dei dottorati di ricerca. Tali disposizioni esplicano, la propria validità esclusivamente sotto il profilo giuridico e non economico.

3) *Dottorati di ricerca indetti dalle Università straniere*: è prevista l'applicabilità dell'art. 2 della legge 14 agosto 1984, n. 476, al personale assegnatario di borse di studio da parte anche di Stati o Enti stranieri, ponendo in tal modo sullo stesso piano la disciplina prevista nella materia dalla citata legge sia per le Università italiane sia per quelle straniere.

c. Normativa di riferimento

- ✓ DPR 3 del 1957
- ✓ Legge 8 marzo 2000 n.53
- ✓ Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151
- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009

- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ Dlgs. 151 del 2001
- ✓ Dlgs. 119 del 2011
- ✓ Legge 476 del 1984
- ✓ Legge 449 del 1997
- ✓ Legge 240 del 2010
- ✓ Circolare MIUR n. 15 del 22 febbraio 2011
- ✓ Circolare MIUR 120 del 04 novembre 2002