

CIRCOLARE N. 9



*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI DEL TESORO
Servizio Centrale del Personale

Ufficio VII

Prot. N. 103336

Roma, li 20 novembre 2001

Al GABINETTO DEL SIGNOR MINISTRO
SEDE

Al DIPARTIMENTO DEL TESORO
Servizio Dipartimentale per gli affari
generali, il personale e la qualità dei
processi e dell'organizzazione

SEDE

**Al DIPARTIMENTO DELLA
RAGIONERIA GENERALE
DELLO STATO**

Servizio Dipartimentale per gli affari
generali, il personale e la qualità dei
processi e dell'organizzazione

SEDE

**All'ISPettorato GENERALE
PER L'INFORMATIZZAZIONE
DELLA CONTABILITA' DI STATO**

Via Attanasio Soldati n. 80
Loc. LA RUSTICA

00155 **ROMA**

**All'ISPettorato GENERALE PER
GLI AFFARI E PER LA GESTIONE
DEL PATRIMONIO DEGLI ENTI
DISCIOLTI**

Via Lariana n. 17

00139 **ROMA**

**Al DIPARTIMENTO PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO
E COESIONE**

Servizio Dipartimentale per gli affari
generali, il personale e la qualità dei
processi e dell'organizzazione

Via Gaeta n. 3

00185 **ROMA**

**All'UFFICIO DI COORDINAMENTO
E DI SEGRETERIA DEL CAPO
DEL IV DIPARTIMENTO**

SEDE

**All'UFFICIO DIRIGENZIALE
DI AUDITING DEL IV
DIPARTIMENTO**

SEDE

**Al SERVIZIO CENTRALE PER GLI
AFFARI GENERALI E LA QUALITA'
DEI PROCESSI E DELL'ORGANIZZAZIONE**

SEDE

**A TUTTI GLI UFFICI DEL SERVIZIO
CENTRALE DEL PERSONALE**

SEDE

**Alla DIREZIONE CENTRALE DEGLI UFFICI
LOCALI E DEI SERVIZI DEL TESORO
Via Casilina n. 3**

00182 **ROMA**

**Al SERVIZIO CENTRALE PER IL SISTEMA
INFORMATIVO INTEGRATO
Piazza Dalmazia n. 1**

00198 **ROMA**

**A TUTTI I DIPARTIMENTI PROVINCIALI DEL
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE
FINANZE**

- Ragionerie Provinciali dello Stato
- Direzioni Provinciali dei servizi vari

LORO SEDI

**Al CENTRO DI ELABORAZIONE E SERVIZI
DEL SISTEMA INFORMATIVO INTEGRATO**

04100 **LATINA**

OGGETTO: Aspetti normativi dello stato giuridico dei dipendenti.

Il processo di riforma di questo Ministero e il conseguente riordino degli uffici e delle attività impone l'esigenza di misure e modalità omogenee per l'uniforme svolgimento, da parte delle strutture centrali e periferiche, delle competenze in materia di gestione del personale.

A tale scopo, anche per corrispondere alle richieste di chiarimenti in ordine a specifiche questioni riguardanti lo stato giuridico dei dipendenti, si ravvisa l'opportunità di illustrare alcuni aspetti normativi del rapporto d'impiego e fornire indicazioni al fine di pervenire ad una uniformità d'interpretazione e di applicazione.

- FERIE

Il diritto alle ferie deriva dalla Costituzione che ne ha sancito il principio dell'irrinunciabilità. Quindi ogni accordo contrario è illecito e di conseguenza nullo.

Le disposizioni di legge e i regolamenti (artt. 36, 39 e 40 del D.P.R. n. 3 del 1957; art. 18 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 15 della legge n. 312 del 1980; art. 4 del D.P.R. n. 395 del 1988) che disciplinavano il diritto alle "ferie" e le relative modalità di fruizione sono stati disapplicati e sostituiti dal 1° C.C.N.L. – comparto Ministeri.

La nuova regolamentazione introdotta dal citato contratto collettivo di lavoro (art. 16) presenta due significative innovazioni in ordine alle modalità di fruizione delle ferie da parte del personale.

Esse riguardano:

- 1) la durata delle ferie, diversificata, oltre che in relazione ai due diversi regimi di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, su 6 o su 5 giorni, anche in relazione all'anzianità di servizio, superiore o inferiore a 3 anni per il personale assunto dopo la stipulazione del predetto contratto collettivo nazionale;

2) il rinvio della fruizione delle ferie residue al 31 dicembre, oltre che per indifferibili esigenze di servizio, anche per motivate esigenze di carattere personale.

In relazione al punto 1) si precisa che la durata delle ferie in regime di orario settimanale di lavoro articolato su 6 giorni è di 32 giorni lavorativi, mentre in regime di orario di lavoro articolato su 5 giorni è di 28 giorni lavorativi, fermo restando, in entrambi i casi, il diritto alle 4 giornate di riposo, da fruire entro l'anno solare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera b), e comma 3 della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Inoltre, per i dipendenti che non hanno maturato almeno 3 anni di servizio la durata delle ferie è ridotta di 2 giorni.

Premesso quanto sopra, tenendo conto delle effettive esigenze di servizio e delle richieste avanzate dal personale, si dovrà realizzare una razionale distribuzione delle ferie, mediante "turni", nel corso dell'anno solare avendo cura di far godere al personale medesimo entro il 31 dicembre le ferie maturate nell'anno.

Di norma le ferie sono fruito nel corso di ciascun anno solare. Pertanto, alla scadenza dell'eventuale periodo di congedo di maternità o di paternità, le ferie maturate devono essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento a decorrere dal giorno successivo al rientro in servizio, qualora non ricorrano le ipotesi di rinvio in appresso specificate.

Fermo restando il principio generale che le ferie vanno fruito nel corso di ciascun anno solare, come ribadito dal comma 9 dell'art. 16 del citato C.C.N.L., è da far presente che la normativa di fonte contrattuale consente il frazionamento delle ferie in più periodi compatibilmente con le esigenze di servizio. La relativa fruizione dovrà, però, avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti al fine di assicurare la funzionalità dei servizi garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre.

In relazione al surriportato punto 2), il contratto collettivo (commi 12 e 13 dell'art. 16) ammette la possibilità di deroga alla regola generale per la quale le ferie devono essere fruito nel corso di ciascun anno solare, prevedendo due ipotesi di rinvio.

L'una, qualora vi siano state indifferibili esigenze di servizio che non abbiano permesso la fruizione delle ferie, consente il godimento del periodo feriale entro il 1° semestre dell'anno successivo; l'altra, in presenza di motivate esigenze personali e compatibilmente con quelle di servizio, ammette per il dipendente la possibilità di godere le ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

E' ovvio che per entrambe le ipotesi il rinvio delle ferie dovrà essere opportunamente motivato.

Nel caso che le ragioni di impedimento alla fruizione siano da imputare alle "indifferibili esigenze di servizio" occorre che il dirigente responsabile della struttura, presso la quale il dipendente presta servizio, le espliciti circostanziatamente in calce alla nota di richiesta dell'interessato dandogliene opportuna comunicazione.

Nell'altro caso prospettato, riferito alle esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà motivarle e rappresentarle al proprio dirigente per iscritto almeno entro la prima decade di dicembre per le conseguenti valutazioni e determinazioni di competenza in relazione alle esigenze di servizio. Le ferie rinviate a tale titolo dovranno essere fruito entro il 30 aprile dell'anno successivo. Le determinazioni di "rinvio" da parte del dirigente dovranno essere apposte in calce alla richiesta dell'interessato e opportunamente comunicate al medesimo.

Si precisa che le anzidette scadenze del 30 aprile e del 30 giugno sono improrogabili. Pertanto, eventuali esigenze di servizio presenti in prossimità delle suindicate scadenze non dovranno essere fatte valere quale motivo di ostacolo alla fruizione delle ferie e, quindi, di giustificazione per l'ulteriore rinvio delle medesime. I dirigenti responsabili delle singole strutture provvederanno alle opportune operazioni organizzative necessarie al fine di garantire a ciascun dipendente il godimento delle ferie rinviate alle scadenze prestabilite.

Solo nel caso che un impedimento obiettivo (malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità) non permetta al dipendente di poter godere le ferie residue entro le suindicate scadenze del 30 giugno e del 30 aprile, la relativa fruizione potrà essere consentita dal primo giorno successivo al rientro in servizio.

Le ferie, una volta autorizzate, vanno interamente fruito dall'interessato fino alla scadenza.

Si precisa che non è consentito al dipendente medesimo allontanarsi dal servizio usufruendo dell'istituto delle ferie senza la preventiva autorizzazione del dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza. Pertanto, alla scadenza di un periodo di assenza per malattia, di congedo di maternità o paternità, di congedo parentale e per malattia del figlio o di aspettativa, il dipendente ha l'obbligo di riprendere l'attività lavorativa non essendogli consentito, per decisione unilaterale, il ricorso alle ferie per prolungare l'assenza dal servizio. La richiesta di ferie deve essere sempre valutata dal dirigente responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai fini dell'eventuale concessione.

E' altresì da far presente che il verificarsi di un evento tra quelli contemplati dal 1° comma dell'art. 18 – 1° C.C.N.L. è causa di interruzione del periodo di ferie in corso di fruizione.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per esigenze di servizio, il contratto collettivo (comma 11 dell'art. 16) prevede il diritto del dipendente al rimborso delle spese, purché documentate, per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, ad una indennità di missione per la durata del viaggio stesso nonché al rimborso delle spese, purché documentate, anticipate per il periodo di ferie non goduto.

La malattia insorta durante le ferie ne interrompe il decorso solo nel caso che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o si protragga per più di 3 giorni. Resta inteso che il dipendente interessato dovrà fornire adeguata documentazione probatoria della malattia e darne tempestiva comunicazione all'ufficio di appartenenza, al fine di consentire gli accertamenti dovuti.

Anche la malattia del bambino, fino agli otto anni di età, prevista dall'art. 3, comma 2, punto 4, della legge n. 53/2000 e dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento.

Si precisa che le ferie in corso di fruizione non possono essere interrotte con un permesso per particolari motivi familiari o personali previsti dal 2° comma dell'art. 18 del C.C.N.L./95, come sostituito dal 3° comma dell'art. 9 del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Di norma il diritto alle ferie matura in misura proporzionale al servizio prestato. Sono equiparati al servizio prestato i permessi retribuiti previsti dalla disciplina della contrattazione collettiva, le assenze per congedo di maternità o paternità, infortunio e malattia, escluso l'ulteriore periodo di conservazione del posto, previsto dal comma 2 dell'art. 21 del C.C.N.L./95.

Le ferie non maturano, invece, nei casi di congedo parentale con assegni ridotti al 30%, di malattia del figlio senza assegni, di aspettativa per esigenze personali o di famiglia e per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età di cui all'art. 7, commi 1 e 5, del contratto integrativo del C.C.N.L./99 che ha sostituito l'art. 22 quinquies dell'accordo integrativo del C.C.N.L./95, sottoscritto il 22 ottobre 1997, di aspettativa per dottorato di ricerca, di sospensione del rapporto di lavoro per servizio militare di leva, di aspettativa per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero e di altre assenze non retribuite previste e regolamentate da specifiche disposizioni di legge.

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

Nel part-time il calcolo delle ferie è differenziato in ragione della tipologia dell'articolazione, orizzontale o verticale: nel primo caso il numero di giorni di ferie è pari a quello del lavoratori a tempo pieno; nel secondo caso il numero di giorni, compresi quelli per le festività soppresse, è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Si precisa, al riguardo, che le ferie residue maturate in regime di tempo pieno e non godute conservano la loro dimensione temporale di giornate complete e in quanto tali devono essere godute dal dipendente, anche se la fruizione cada, per ragioni a lui non imputabili, in regime di tempo parziale.

Di norma le ferie non sono monetizzabili. La contrattazione collettiva (comma 16 dell'art. 16 – 1° C.C.N.L.) prevede, però, che se all'atto della cessazione del rapporto d'impiego le ferie spettanti a tale data non siano state fruite **per documentate esigenze di servizio**, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Al pagamento sostitutivo delle ferie maturate e non godute si deve procedere, altresì, nei confronti del dipendente cessato dal servizio che non ha potuto usufruirne **per malattia protrattasi senza soluzione di continuità fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro**.

Inoltre, **in caso di decesso del dipendente**, va corrisposto agli aventi diritto il compenso sostitutivo relativo ai giorni di ferie da lui maturati e non goduti.

- FESTIVITA' SOPPRESSE

Le disposizioni contrattuali (art. 16 – 1° C.C.N.L.) riconoscono ai pubblici dipendenti il diritto a beneficiare di quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare e alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. Tali giornate di riposo assumono il carattere di "permessi" e vanno attribuite in giorni lavorativi. Esse spettano in misura proporzionale al servizio prestato nel corso di ciascun anno solare; possono essere fruite in unica soluzione o in giorni diversi e possono cumularsi con altri periodi di congedo previsti dall'ordinamento vigente. Tuttavia, a differenza di quanto previsto per le ferie, le giornate di cui trattasi vanno richieste e debbono essere usufruite nel corso dell'anno solare e solo per motivate esigenze inerenti all'organizzazione dei servizi possono essere rifiutate dall'Amministrazione e, se non potute godere per tale ragione (entro l'anno), debbono essere compensate.

La mancata presentazione della domanda (entro l'anno) comporta la perdita del diritto a fruire dei quattro giorni di "permessi" ovvero del compenso forfettario sostitutivo.

Per i dipendenti in part-time verticale il numero dei giorni di festività sopresse da fruire è proporzionato alle giornate di lavoro prestate durante l'anno. Diversamente, in presenza di tipologia di tempo parziale orizzontale, il trattamento è uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno.

- FESTIVITA' DEL SANTO PATRONO

Il contratto collettivo ricomprende tra i giorni festivi, analogamente a quanto previsto dai contratti di categoria del settore privato, anche quello del Santo Patrono della località in cui è prestata l'attività lavorativa.

- TIPOLOGIE DI PERMESSI

PERMESSI RETRIBUITI

a) L'art. 18 (1° C.C.N.L.), e successive modificazioni e integrazioni di cui al contratto integrativo del C.C.N.L./99, prevede due tipologie di permessi retribuiti.

Una prima categoria di permessi viene configurata come oggetto di un vero e proprio diritto per il dipendente, naturalmente in presenza delle rispettive causali. Trattasi:

- a) di permessi spettanti, per un massimo di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a concorsi ed esami (nella casistica è da considerare anche il sostenimento di esami relativi ad eventuali corsi di aggiornamento professionale facoltativo comunque connessi all'attività di servizio).

La norma contrattuale limita i permessi spettanti di diritto ai soli giorni di svolgimento delle prove dei concorsi e degli esami.

Sorge, però, il problema concernente il viaggio di andata e ritorno tra le località in cui il dipendente debba recarsi per svolgere gli esami e/o i concorsi e quelle ove ha sede l'ufficio di appartenenza. Al riguardo, poiché tali permessi hanno lo scopo di consentire al dipendente di partecipare alle sole prove, si è dell'avviso che debbano essere opportunamente valutati i tempi di percorrenza delle distanze tra le anzidette località, ai fini della concessione di altri permessi previsti dalla normativa di fonte contrattuale, anche frazionati in ore, per raggiungere la sede d'esame o di concorso e per rientrare in ufficio;

- b) di permessi per lutti relativi al coniuge (anche al convivente stabile), ai parenti entro il secondo grado ed agli affini di primo grado, nel limite di tre giorni ad evento, con una decorrenza che può essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. Il dipendente è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva;
- c) di permessi per matrimonio (gli usuali 15 giorni consecutivi che possono essere richiesti anche entro i trenta giorni successivi all'evento).

Ovviamente gli eventi che giustificano la concessione, a domanda, del permesso debbono essere debitamente documentati.

Si rammenta che l'art. 4 della legge n. 53/2000 prevede per il lavoratore e la lavoratrice dipendenti il diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni all'anno per eventi e cause particolari, previsti al 1° comma, quali il decesso o la documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Per coniuge deve intendersi anche quello legalmente separato.

Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pur se previsti dal citato art. 4, comma 1, trova applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto contenuta nel 1° comma, secondo alinea, dell'art. 18 del C.C.N.L./95 come previsto dall'art. 9, comma 2, del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Rimane comunque la possibilità di poter fruire dei tre giorni di permesso all'anno per documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, o del convivente, ai sensi del succitato art. 4, da utilizzare entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. A tal fine deve essere presentata al dirigente responsabile della struttura di appartenenza, entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione di cui all'art. 3 del regolamento interministeriale del 21.07.2000, n. 278, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – serie generale – n. 238 dell'11 ottobre 2000.

I permessi di cui trattasi sono cumulabili con quelli previsti dal 1° comma dell'art. 18 del C.C.N.L./95 e dal 2° comma del medesimo articolo, come sostituito dall'art. 9, 3° comma, del contratto integrativo del C.C.N.L./99, nonché con gli altri contemplati dalla normativa di fonte contrattuale e legislativa.

In particolare si fa presente che i permessi previsti dal succitato art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente indicati nella stessa norma ed il dipendente vanta un vero e proprio diritto alla loro fruizione in presenza dei presupposti di legge. Di conseguenza tali permessi non possono essere rifiutati neppure in presenza di precise esigenze organizzative.

Nel computo dei giorni di permesso non sono considerati quelli festivi e non lavorativi.

Una seconda categoria di permessi retribuiti, contemplati dal 2° comma del citato art. 18, come sostituito dall'art. 9, comma 3, del contratto integrativo del C.C.N.L./99, riguarda quelli determinati da particolari motivi familiari o personali debitamente documentati. Tali permessi possono essere concessi al richiedente, a discrezione dell'Amministrazione, per non più di tre giorni all'anno. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato; in tale ipotesi sarà il dirigente della struttura di appartenenza dell'interessato a tener conto delle ore fruite fino alla concorrenza del precitato limite massimo consentito.

Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili.

I permessi in argomento possono essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio.

Le esigenze di carattere personale o familiare che danno titolo ai permessi possono riguardare visite mediche specialistiche o esami clinici nonché tutte quelle circostanze meritevoli di considerazione che, a titolo esemplificativo, possono essere: disbrigo di pratiche burocratiche, lavori di manutenzione o ristrutturazione dell'abitazione, traslochi e assistenza a familiari, purché debitamente documentati con relative specifiche attestazioni, rese anche ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000, con l'osservanza delle modalità di cui all'art. 38 del medesimo D.P.R., che potranno essere accolte qualora i fatti dichiarati possano essere riscontrati d'ufficio, giusta quanto previsto dall'art. 43 del ripetuto D.P.R..

Qualora il dipendente non sia in grado di documentare le esigenze di carattere personale o familiare che abbiano comportato la propria assenza dal servizio potrà, eccezionalmente, produrre una richiesta di permesso retribuito motivandola in modo circostanziato, così da porre l'Amministrazione in condizione di valutarne l'eventuale concessione.

Si ritiene di dover far presente che in presenza di part-time verticale i permessi per motivi personali o familiari possono essere fruiti solo nell'ambito dei periodi di effettivo lavoro e nella misura risultante dal riproporzionamento ai sensi dell'art. 23, comma 11, del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

La regola del riproporzionamento non può trovare applicazione nel caso di permessi per la partecipazione a concorsi ed esami, per lutto e per matrimonio.

b) Permessi per l'espletamento delle funzioni di Amministratore di enti locali.

Nel contesto dei permessi retribuiti si collocano anche quelli previsti da specifiche disposizioni legislative fatte salve dal contratto collettivo, tra cui i permessi ex art. 79 del D. Lgs. n. 267/00, escluso il comma 5, riservati al dipendente chiamato a svolgere il mandato di amministratore di ente locale.

Al riguardo si ritiene utile ricordare che i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto ad assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli, a nulla rilevando l'orario di convocazione degli stessi. Nel caso in cui i lavori si protraggano oltre la mezzanotte, i medesimi dipendenti hanno diritto ad assentarsi dal servizio anche per l'intera giornata successiva. I lavoratori facenti parte 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 capigruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto ad assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte, per la loro effettiva durata, compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, ed i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, inoltre, ad assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti, qualora si rendessero necessarie per l'espletamento del mandato.

L'art. 24, comma 5, della legge n. 265/99, richiamato dall'art. 80 del decreto legislativo n. 267/2000, ha posto a carico dell'ente presso il quale il lavoratore dipendente esercita le funzioni pubbliche in argomento il rimborso delle retribuzioni corrispostegli dal datore di lavoro per le ore o giornate di effettiva assenza dal servizio.

Successivamente l'art. 2 bis del decreto legge n. 392 del 27 dicembre 2000, coordinato con la legge di conversione n. 26 del 28 febbraio 2001, ha precisato che l'onere per le assenze dal servizio rimane a carico dell'ente locale per i soli amministratori dipendenti da datori di lavoro privati o da enti pubblici economici.

Per gli altri enti pubblici, quindi, a decorrere dal 2 marzo 2001, data di entrata in vigore della citata legge di conversione, non è più possibile richiedere all'ente locale il rimborso delle retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti durante l'espletamento del mandato.

c) Permessi per esami prenatali - (Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 - art.14).

L'art. 14 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 prevede il diritto delle lavoratrici gestanti a permessi retribuiti, non soggetti a recupero, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere svolti necessariamente durante l'orario di lavoro. I permessi in questione si aggiungono a quelli previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali.

Tali permessi sono concessi a seguito di domanda da parte della lavoratrice, la quale dovrà successivamente produrre la necessaria documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

d) Permessi per assistenza ai disabili – Art. 33, commi 1, 2 e 3 della legge n. 104/92, con le modifiche, integrazioni e sostituzioni introdotte dagli artt. 19 e 20 della legge n. 53/2000 e dal D. Lgs. n. 151 del 26.03.2001 – art. 42.

1) Trattasi di permessi per i dipendenti che abbiano parenti o affini entro il 3° grado portatori di handicap grave.

- 1-1) I dipendenti genitori, anche adottivi, di minori con handicap in situazione di gravità, accertata dalla struttura pubblica (A.S.L.), hanno diritto, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale di cui all'art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001, a due ore di permesso giornaliero fino a 3 anni di età del bambino portatore di handicap. Si sottolinea che tali "riposi orari", come il prolungamento del congedo parentale, spettano in maniera alternativa tra i due genitori e, trattandosi di beneficio che sostituisce il "prolungamento", l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa godere del normale congedo parentale eventualmente spettantegli.

Si rammenta in proposito che il numero di ore di permesso è da rapportare alla durata di lavoro giornaliero; se tale orario è inferiore a sei ore il permesso è ridotto ad un'ora.

Il diritto al permesso giornaliero è riconosciuto al genitore anche quando l'altro ne sia escluso (perché, ad esempio, è casalinga/o, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo). Non si richiede la convivenza.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, i permessi continuano a spettare ad entrambi, ma in maniera alternativa. Ciò significa che possono spettare indifferentemente alla madre o al padre. Ovviamente all'atto della richiesta l'interessato dovrà autocertificare la non contemporanea fruizione dello stesso beneficio da parte del coniuge.

- 1-2) Successivamente al 3° anno di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, e fino al 18° anno di età, i genitori, anche adottivi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, suscettibili di frazionamento in permessi orari per non più di 18 ore mensili.

I giorni di permesso possono essere usufruiti alternativamente dai genitori lavoratori nel limite massimo complessivo di 3 giorni al mese anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce del congedo parentale o del congedo per malattia del figlio.

- 1-3) I dipendenti genitori di figlio maggiorenne e i familiari che assistono parenti o affini entro il 3° grado portatori di handicap grave, possono fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito, anche frazionati in permessi orari per non più di 18 ore mensili, anche se il portatore di handicap non è convivente, a condizione che l'assistenza sia continua ed esclusiva, requisiti che devono sussistere contemporaneamente.

Tali permessi spettano in maniera alternativa tra i genitori nel caso siano entrambi lavoratori dipendenti.

La "continuità" consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato finalizzata al soddisfacimento delle sue necessità quotidiane.

La "esclusività" va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può, perciò, considerarsi realizzata quando nel nucleo familiare vi siano altri soggetti che prestino assistenza ovvero quando il soggetto handicappato **non convivente** con il lavoratore richiedente risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui siano presenti lavoratori che beneficiano degli stessi permessi, ovvero soggetti non lavoratori che lo assistono.

All'atto della richiesta del beneficio in questione, il dipendente interessato dovrà pertanto autocertificare la sussistenza dei predetti requisiti, cioè di essere l'unica persona del nucleo familiare in grado di poter prestare assistenza e che il soggetto portatore di handicap grave non sia ricoverato a tempo pieno.

A tal fine potrà essere utilizzato l'unito modello - Allegato A.

2) Permessi e/o riduzione di orario per le lavoratrici e i lavoratori disabili - (comma 6 – art. 33 – legge n. 104/92).

Il comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92 prevede che il lavoratore maggiorenne portatore di handicap grave può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3 (rispettivamente, permessi "ad ore" e permessi "a giorni").

L'art. 19 lett. c) della legge 8 marzo 2000 n. 53 aggiunge al comma 6 dell'art. 33 della legge n. 104/92, dopo le parole "può usufruire", la locuzione "alternativamente".

La nuova norma conferma, quindi, il criterio secondo cui la persona handicappata che lavora può beneficiare alternativamente di permessi “a giorni” (n. 3 al mese) o di permessi “ad ore” (2 ore di riduzione giornaliera dell’orario).

I giorni di permesso mensile possono essere frazionati in ore per non più di 18 ore mensili.

Per quanto attiene ai permessi “ad ore” di cui al comma 2, del citato art. 33, si fa presente che non ci sono limiti alla relativa fruizione.

Per quant’altro non contemplato dalla presente circolare si rinvia alle indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con propria circolare del 16 novembre 2000, n. 14/2000, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – del 21 novembre 2000, n. 272.

e) Permessi per diritto allo studio – ex art. 3 del D.P.R. n. 395/88 e art. 17 del D.P.R. n. 44/90 come sostituiti dall’art. 13 del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Trattasi di permessi speciali retribuiti previsti per i dipendenti - in aggiunta alle attività formative programmate dall’Amministrazione - nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio all’inizio di ogni anno, con arrotondamento all’unità superiore. Il contingente è ripartito fra le seguenti unità organiche: Dipartimenti centrali, Uffici alle dirette dipendenze del Ministro e Dipartimenti provinciali.

I permessi di cui trattasi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall’ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Gli stessi permessi possono essere concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all’assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del suindicato 3%, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

Nell'ambito di ciascuna delle suddette fattispecie la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri suindicati sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

Per la concessione dei permessi in questione i dipendenti interessati debbono produrre domanda entro il 31 dicembre di ogni anno e, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione ai corsi medesimi e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

Nelle 150 ore va computato il tempo necessario per il raggiungimento della sede di svolgimento dei corsi e il ritorno in ufficio.

Tali permessi possono essere concessi anche per sostenere gli esami relativi ai corsi in argomento. A tale riguardo si ritiene utile far presente che per il solo giorno della prova d'esame il dipendente, in alternativa ai suindicati permessi, può utilizzare anche i permessi previsti dall'art. 18, comma 1, primo alinea, del C.C.N.L./1995.

Nel caso di part-time, sia orizzontale che verticale, il dipendente ha diritto ad usufruire del beneficio in questione in misura ridotta, in relazione alla prestazione resa.

E' il caso di rammentare che, in base alle condizioni indicate nella norma, l'esercizio del diritto allo studio comprende anche l'attività di preparazione all'esame finale; ma va precisato che nel concetto di attività preparatoria all'esame rientra soltanto quella complementare alla frequenza di corsi o alla presenza alle lezioni, quali il lavoro di ricerca per la preparazione delle tesi di laurea oppure l'attività inerente all'instaurazione e mantenimento del rapporto docente-discente corrispondente agli impegni di studio relativi al corso frequentato, e non anche la semplice attività di studio a casa (cosiddetto studio libero) finalizzata alla preparazione dell'esame finale.

Nel caso in cui il conseguimento del titolo di studio preveda l'esercizio di un tirocinio potranno essere valutate con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo di studio.

Nel campo applicativo del diritto allo studio in argomento non rientra l'attività di collaboratore presso l'Università in qualità di "cultore della materia". Per l'esercizio di tale attività il dipendente, anche in prova, deve munirsi di regolare autorizzazione da parte dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 58 del D. Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni e integrazioni di cui al D. Lgs. n. 165/01, ed utilizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi "a recupero" o aspettativa per motivi personali senza assegni.

f) Permessi per i donatori di sangue.

Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 584 del 13 luglio 1967, come sostituito dall'art. 13 della legge n. 107 del 4 maggio 1990, i lavoratori dipendenti che donano il loro sangue presso una struttura sanitaria autorizzata dal Ministero della Sanità, nel limite quantitativo di 250 grammi fissato dal Decreto del Ministero del Lavoro dell'8 aprile 1968, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata del salasso.

La concessione del "riposo" di che trattasi, a domanda del dipendente donatore, non può essere negata o comunque rinviata o ritardata dall'Amministrazione, anche in presenza di eccezionali esigenze di servizio.

Al rientro in ufficio, l'interessato dovrà produrre idonea certificazione probatoria contenente, tra l'altro, l'indicazione del **quantitativo di sangue prelevato**.

Al dipendente, sia esso con rapporto di lavoro a tempo pieno che a part-time, il quale cede gratuitamente il proprio sangue, viene corrisposta la normale retribuzione spettante per la giornata di riposo.

PERMESSI A RECUPERO

Si fa qui riferimento a brevi permessi giornalieri di cui all'art. 20 del contratto collettivo del 1995 che il dipendente può richiedere al dirigente preposto all'unità organizzativa di appartenenza, nei limiti della metà dell'orario giornaliero e comunque per non più di 36 ore annue.

I permessi in questione possono essere fruiti in qualsiasi momento della giornata, e quindi sia all'inizio che al termine dell'orario, o eventualmente in momenti intermedi. La relativa richiesta deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

Le ore non lavorate vanno recuperate al massimo entro il mese successivo a quello di fruizione secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile della struttura.

In caso di mancato recupero, la retribuzione viene proporzionalmente ridotta, fatte salve le eventuali azioni disciplinari.

La proporzionale decurtazione della retribuzione, per recupero non effettuato, non è da ritenersi applicabile ove il mancato recupero sia dovuto a cause non imputabili al dipendente.

Ad esempio, nel caso di malattia intervenuta nei giorni disposti per il recupero, l'obbligo della relativa effettuazione potrà essere adempiuto anche oltre il mese immediatamente successivo alla fruizione del permesso.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, i predetti permessi rientrano nella sfera di applicazione del generale principio di **proporzionalità**.

- ASSENZE DAL SERVIZIO RETRIBUITE NON PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

Sono da qualificare retribuite alcune assenze dal servizio che, ancorché non disciplinate da alcuna legge o regolamento (assenze c.d. atipiche), comportano il dovere da parte dell'Amministrazione di giustificare le stesse in relazione all'obbligo dell'interessato di abbandonare il servizio. Tra questi casi in particolare sono da annoverare:

1) Assenza per citazione a testimoniare.

Il dipendente chiamato davanti all'autorità giudiziaria per attività testimoniale non può disattendere l'atto di citazione a comparire senza incorrere nelle prescritte sanzioni. Pertanto, in tale evenienza, l'assenza dall'ufficio va considerata come servizio utile a tutti gli effetti con diritto all'intera retribuzione, compresa l'indennità di amministrazione, con la sola esclusione degli assegni legati all'effettiva prestazione del servizio (si fa riferimento, ad esempio, al compenso per lavoro straordinario e a quant'altro legato alla presenza).

2) Assenza per l'espletamento della funzione di giudice popolare.

L'Ufficio di giudice popolare è obbligatorio.

Ne consegue che durante l'assenza per lo svolgimento di tale funzione il dipendente va considerato in servizio a tutti gli effetti.

L'interessato che è stato incaricato della funzione di giudice popolare dovrà presentare all'ufficio di appartenenza copia del decreto di nomina.

Nel caso d'impegno limitato nel tempo – a giorni nella settimana e/o nel mese – verranno concessi, a richiesta, permessi giornalieri cui dovrà seguire periodicamente la certificazione dell'autorità giudiziaria attestante le date esatte nelle quali il dipendente è stato impegnato.

I permessi in parola sono retribuiti e vanno concessi, di volta in volta, dal Capo dell'ufficio di appartenenza dell'interessato.

Qualora l'impegno debba essere svolto con modalità e durata tali da costringere il dipendente ad assenze continuative e per lungo tempo (è il caso dei maxiprocessi) l'assenza dall'ufficio assumerebbe la configurazione di "assenza extra ordinem", a fronte della quale sarà opportuno provvedere con la concessione di aspettativa retribuita – anch'essa extra ordinem. Il relativo provvedimento sarà di competenza di questo Servizio Centrale del Personale, ufficio VIII per il personale gestito con mandato diretto, ed ufficio IX per quello amministrato con ruolo di spesa fissa.

Si ritiene utile precisare, in proposito, che i permessi o l'aspettativa fruiti fanno rimanere integro il diritto del dipendente di godere dei vari congedi, aspettative e permessi previsti dall'ordinamento giuridico vigente, trattandosi di assenze extra ordinem e, quindi, cumulabili con quelle effettuate a qualsiasi altro titolo.

3) Assenza per audizione del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'assenza effettuata dal dipendente per recarsi davanti al competente ufficio per l'audizione ai sensi dell'art. 24, comma 3, del C.C.N.L./95 è qualificata come dovuta per ragioni di servizio, a nulla rilevando l'esito del procedimento stesso. Ciò in quanto l'Amministrazione è tenuta alla convocazione del dipendente senza la condizione di una esplicita richiesta da parte del medesimo, come avviene nel settore privato, in base alla legge n. 300/70.

- ASSENZE DAL LAVORO PER SVOLGIMENTO FUNZIONI ELETTORALI – art. 11, legge n. 53 del 21 marzo 1990.

In occasione di consultazioni elettorali i dipendenti che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentati di lista o di gruppo di candidati nonché, in caso di referendum, i rappresentanti di partiti o di gruppi politici e i promotori dei referendum medesimi, hanno diritto ad assentarsi dall'ufficio per l'intero periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

L'assenza dal lavoro è considerata, a tutti gli effetti, attività lavorativa. Per i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali i dipendenti interessati hanno diritto al riposo compensativo da fruire in altri giorni lavorativi che gli uffici di appartenenza determineranno in rapporto alle esigenze dei servizi.

- CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI – Legge n. 53/2000 - art. 4 - 2° comma; art. 7 – comma 8, lettera c) del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

La legge n. 53/2000 – art. 4, 2° comma, ha riconosciuto alla lavoratrice o al lavoratore dipendenti un periodo di congedo, continuativo o frazionato, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per gravi e documentati motivi familiari individuati dall'art. 2 del regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 (pubblicato nella G.U. – serie generale – dell'11.10.2000, n. 238).

Sul punto è intervenuta la disciplina contrattuale di cui al contratto collettivo integrativo del C.C.N.L./99 che, all'art. 7, comma 8, lettera c), per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal succitato regolamento, prevede la concessione dell'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa per esigenze personali o di famiglia di cui al comma 1 dello stesso articolo 7, se utilizzata allo stesso titolo.

La legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 2, e il successivo decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, art. 42, comma 5, prevedono per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, per uno dei fratelli o delle sorelle **conviventi** di un soggetto portatore di handicap in situazione di gravità accertata dalla competente commissione medica **da almeno cinque anni**, e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1 – 2 e 3 della legge n. 104/92, il diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge n. 53/2000 entro sessanta giorni dalla richiesta.

Per il suddetto periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 70 milioni per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato, annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il congedo di che trattasi va fruito alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, in posizione di aspettativa di cui al menzionato art. 7, comma 8, lettera c) del contratto integrativo del C.C.N.L./99; durante tale aspettativa entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

La richiesta dell'aspettativa di che trattasi, debitamente motivata e documentata, dovrà essere inoltrata, ai fini della relativa concessione, agli uffici VIII e IX di questo Servizio Centrale, a seconda che il personale interessato sia gestito con mandato diretto o con ruolo di spesa fissa.

- TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' – ex leggi n. 1204/71 e n. 903/77 come innovate dalla legge n. 53/2000 e dal decreto legislativo n. 151 del 26.03.2001 e integrate dalla contrattazione collettiva.

Gli istituti già previsti dalla precedente normativa, legge n. 1204/71 e legge n. 903/77, sono stati rivisitati e novellati dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000.

Per le indicazioni sull'argomento e le modalità applicative della normativa alla luce della nuova disciplina si richiama la circolare di questo Servizio Centrale del Personale – ufficio VIII – prot. n. 094909 - del 25 ottobre 2000 e quella n. 14 del 16 novembre 2000 della P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Al riguardo si ritiene utile fornire alcune precisazioni in materia, tenendo conto di quanto previsto dal T.U. delle disposizioni legislative sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità, approvato con D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e dalla normativa di fonte contrattuale di cui al contratto integrativo del C.C.N.L./99, successivamente intervenuti.

Per quanto attiene ai periodi di congedo parentale, al 30% della retribuzione, successivi al primo mese e fino al sesto, si precisa che essi sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.**

La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda di fruizione del congedo parentale, con l'indicazione della relativa durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di congedo, salvo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto di detto termine.

In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Al riguardo, si precisa che, nell'ambito del congedo parentale, i "primi trenta giorni ad assegni interi" sono computati **complessivamente** per entrambi i genitori e sono fruibili anche frazionatamente ai sensi dell'art.10, comma 2, lett. c) del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Egualemeⁿte computati **complessivamente** per entrambi i genitori sono i trenta giorni di assenza retribuita per intero ad essi riconosciuti, alternativamente, per la malattia del figlio, certificata da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, successivamente al periodo di congedo di maternità o di paternità, per ciascun anno di età del figlio medesimo, fino al compimento del 3° anno di vita, giusta quanto previsto dall'art 10, comma 2, lett. d) del citato contratto integrativo.

I suindicati periodi di assenza retribuita, nel caso di fruizione continuativa, sia a titolo di congedo parentale che di quello per malattia del figlio, comprendono gli eventuali giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi.

In ultimo si precisa che, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti, con il supporto di idonea documentazione probatoria, che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, gli uffici di appartenenza della medesima provvederanno al suo temporaneo impiego, dietro consenso dell'interessata, in altre attività nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psico-fisico.

Nel caso di parto gemellare i benefici previsti per il congedo parentale e per la malattia del figlio vanno riferiti a ciascun bambino.

Ove ricorra l'ipotesi di dipendenti genitori adottivi o che abbiano in affidamento preadottivo un minore straniero, la legge n. 476/98, artt. 31 – 3° comma, lettera n, e 39 quater, lettera c, prevede per essi il diritto a fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato straniero, la cui durata deve essere certificata dall'ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione. Il periodo di permanenza nello stato straniero, richiesto per la pratica di adozione, è considerato come interruzione del servizio e, quindi, non è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza. Il predetto periodo potrà essere reso utile, ai fini pensionistici, mediante riscatto.

Si rammenta che in presenza di part-time verticale è riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità o di paternità anche per la parte non cadente in periodo lavorativo. Il riproporzionamento è escluso anche per il congedo parentale, il quale spetta per intero e potrà essere fruito solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, ai sensi dell'art. 23, comma 11, del succitato contratto integrativo.

- **ASPETTATIVA PER ESIGENZE PERSONALI O DI FAMIGLIA** – art. 7 del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Il contratto collettivo nazionale integrativo del C.C.N.L. stipulato il 16 febbraio 1999 ha disapplicato l'art. 22 quinquies dell'accordo integrativo del 22 ottobre 1997.

L'art. 7, comma 1, prevede che al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi periodi di aspettativa, per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

La richiesta, corredata del parere del Capo della struttura di appartenenza dell'interessato, dovrà essere inoltrata a questo Servizio Centrale del Personale – uffici VIII o IX, a seconda che trattasi di personale gestito rispettivamente con mandato diretto o con ruolo di spesa fissa, per l'eventuale concessione.

E' inteso che il dipendente richiedente non può allontanarsi senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione.

I periodi di aspettativa non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 21 e 22 del 1° contratto collettivo.

Si rammenta che durante la fruizione di un periodo di aspettativa per motivi di famiglia il dipendente non può assumere impieghi alle dipendenze di terzi e/o svolgere attività professionale incompatibili con il rapporto di lavoro già in atto, né esercitare incarichi temporanei presso altra Amministrazione pubblica, ovvero Società o persone fisiche che svolgano attività d'impresa o commerciale, se non siano stati preventivamente autorizzati dall'Amministrazione.

Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il dipendente può essere invitato a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il medesimo, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può chiedere la limitazione del periodo già concesso.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'Amministrazione per i motivi di cui sopra.

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa, da questo Servizio Centrale – uffici VIII e IX, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
- b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

E' il caso di far presente che il dipendente rientrato in servizio dopo un periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero di aspettativa di cui alle suindicate lettere a) e b) nonché di quella per gravi e documentati motivi familiari previsti dalla lettera c) del comma 8 dell'art. 7 del ripetuto contratto integrativo del C.C.N.L./99, non può usufruire di altro periodo di aspettativa per gli stessi motivi se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

- ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO – art. 8, comma 2, del contratto integrativo del C.C.N.L. del 16.02.1999.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

La richiesta va opportunamente documentata e trasmessa, ai fini della conseguente concessione, ai suindicati uffici di questo Servizio Centrale del Personale, a seconda delle rispettive competenze.

- ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE, PER VOLONTARIATO, PER LA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

Tali aspettative restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni e integrazioni sia per le modalità di concessione che per la durata e gli effetti giuridici ed economici.

- ASPETTATIVE PER MOTIVI SINDACALI

Tali aspettative sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000 che disciplinano anche i distacchi sindacali.

- **ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHIAMATO A PRESTARE SERVIZIO ALL'ESTERO** – Legge 11.02.80, n. 26 e legge 25.06.85, n. 333. Art. 8, commi 3 e 4, del contratto integrativo del C.C.N.L. stipulato il 16.02.1999.

Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa senza assegni 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, anche in amministrazione di altro comparto.

L'aspettativa è concessa da questo Servizio Centrale – uffici VIII o IX, a seconda che il personale interessato sia gestito con mandato diretto o con ruolo di spesa fissa.

Essa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata, e può essere revocata in qualsiasi momento per ragioni di servizio con preavviso di almeno quindici giorni o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa o del coniuge.

Il tempo trascorso in detta posizione non è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle per ricongiungimento al coniuge o convivente che presti servizio all'estero, per dottorato di ricerca o borsa di studio. Tra un'aspettativa e l'altra occorre, infatti, un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi.

Tale disposizione, prevista dal comma 5 dell'art. 8 del citato accordo integrativo del C.C.N.L./99, non si applica alle aspettative per cariche elettive e per motivi sindacali nonché ai congedi parentali ed a quelli di maternità o di paternità.

- ASPETTATIVA PER L'EDUCAZIONE E L'ASSISTENZA AI FIGLI FINO AL SESTO ANNO DI ETA' – art. 7, comma 5, del contratto integrativo del C.C.N.L./99 che sostituisce l'art. 22 quinquies, comma 3, dell'accordo integrativo del 22.10.97.

Ai dipendenti, genitori di figli fino al sesto anno di età, possono essere concessi periodi di aspettativa per motivi di famiglia ai fini dell'educazione e dell'assistenza dei figli medesimi. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335/95 e successive modificazioni e integrazioni.

La richiesta dovrà essere inoltrata, per la relativa concessione, a questo Servizio Centrale – uffici VIII e IX, a seconda che il personale sia gestito rispettivamente con mandato diretto o ruolo di spesa fissa.

- SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER SERVIZIO MILITARE
- art. 22 quater del contratto integrativo del C.C.N.L./95 -

Il contratto collettivo disciplina specificatamente questa ipotesi sospensiva ribadendo, per l'appunto, che la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva (ivi compreso l'arruolamento volontario per anticipare il servizio di leva) e il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione, ma con decorso dell'anzianità di servizio (anche ai fini previdenziali). Superato il mese, se il dipendente non ha ripreso servizio senza un comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto. Dell'ipotesi sospensiva di cui trattasi deve essere data comunicazione allo scrivente Servizio Centrale per i successivi adempimenti di competenza degli uffici VIII o IX, a seconda che il personale interessato sia gestito con mandato diretto o ruolo di spesa fissa.

L'effetto sospensivo si produce anche nel caso di richiamo alle armi. Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. L'Amministrazione di appartenenza corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento ed il trattamento erogato dall'Amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve riprendere servizio entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto una durata non superiore ad un mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma inferiore a sei mesi, di 15 giorni se la durata è stata superiore a sei mesi. In tale ipotesi il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio **non è retribuito**.

Il dipendente deve partecipare all'Amministrazione di appartenenza la propria posizione di "richiamato" alle armi producendo il relativo provvedimento dell'Autorità militare. Se il Presidio militare, al quale l'interessato dovrà presentarsi è diverso da quello di residenza, il sollevamento dal servizio dovrà avvenire con congruo anticipo al fine di consentirgli ogni utile e necessario preparativo. Anche il tempo che dovrà essere impiegato nel viaggio dovrà essere tenuto in debito conto a questi fini.

La documentazione sul "richiamo" del dipendente, presentata all'ufficio di appartenenza del medesimo, dovrà, poi, essere trasmessa allo scrivente Servizio Centrale – uffici VIII o IX – per gli adempimenti di competenza.

- ASSENZE DAL SERVIZIO PER MALATTIA – art. 21 C.C.N.L./95 e art. 6 del contratto integrativo del C.C.N.L./99 -

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha abrogato le precedenti disposizioni relative all'aspettativa per infermità ex art. 68 del D.P.R. n. 3/57.

L'art. 21 (1° C.C.N.L.) prevede che l'assenza dovuta a malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza con tempestività, e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza. L'unica scusante per il non assolvimento di tale obbligo è un "comprovato impedimento".

Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata a.r. il certificato medico entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa (se il termine scade in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

L'omessa comunicazione della malattia e il non invio della certificazione sanitaria, senza comprovato motivo d'impedimento, costituisce violazione dei doveri d'ufficio da parte del dipendente con le inevitabili conseguenze sanzionatorie.

Per quanto riguarda il contenuto della certificazione da inviare all'Amministrazione si precisa che, al fine di garantire la riservatezza della diagnosi, essa va portata a conoscenza dell'Amministrazione nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.

La surriportata disposizione contrattuale, al comma 10, abilita l'Amministrazione a disporre il controllo della malattia del dipendente fin dal 1° giorno di assenza, controllo che l'Amministrazione stessa dovrà svolgere attraverso la competente A.S.L., sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative.

Si ritiene opportuno far presente, al riguardo, che il titolare della potestà di disporre la visita fiscale tiene conto di vari fattori, come la ripetitività o quant'altro individui la necessità di operare fin dal primo giorno.

L'accertamento medico fiscale previsto dal suindicato comma 10 non è applicabile alla fattispecie dell'assenza della madre o del padre per malattia del figlio fino all'ottavo anno di età, poiché il bambino non è parte del rapporto di lavoro.

Ciò premesso, si ritiene utile richiamare l'attenzione del personale sulla necessità del puntuale rispetto dell'obbligo di reperibilità del lavoratore ammalato durante le fasce orarie fissate nelle ore 10-12 e 17-19 di tutti i giorni, compresi i festivi, ricordando che l'irreperibilità al proprio domicilio senza giustificato motivo comporta, ai sensi dell'art. 5, comma 14, D.L. n. 463/83 convertito nella L. n. 638/83, l'applicazione della sanzione amministrativa della decadenza del trattamento economico.

Al riguardo serve precisare che, secondo la consolidata giurisprudenza e l'orientamento della P.C.M., Dipartimento della Funzione Pubblica, la predetta decadenza scatta e perdura – limitatamente alle effettive giornate di assenza, fino a un massimo di dieci – anche nel caso in cui l'infermità sia stata riconosciuta in sede di visita medica ambulatoriale, effettuata su invito del medico di controllo che non abbia potuto eseguire la visita domiciliare.

E' appena il caso di ricordare che spesso i mancati accertamenti fiscali domiciliari dipendono da erronee o incomplete comunicazioni dell'indirizzo presso cui gli accertamenti devono avvenire; per cui si richiama il personale ad usare la normale diligenza nel fornire sempre il proprio indirizzo, completo di numero civico (della scala e dell'interno nel caso di abitazioni situate in grossi complessi edilizi) e nel precisare, all'occorrenza, ogni altra indicazione idonea a rendere rintracciabile il proprio recapito durante la malattia.

E' noto che la sanzione economica sopra menzionata non si applica a fronte di un "giustificato motivo" dell'assenza alla visita fiscale, che deve far riferimento ad una circostanza di obiettivo impedimento, dipendente da causa di forza maggiore ovvero da una situazione sopravvenuta che comporti la necessità indifferibile di allontanarsi dal luogo nel quale il controllo deve essere effettuato, senza poterne dare preventiva comunicazione all'Amministrazione, circostanza che deve trovare inequivocabile riscontro nella documentazione allegata.

Le giustificazioni dovranno esplicitare in modo circostanziato ed esauriente il motivo da cui è derivata l'assenza alla visita fiscale. Tale motivo dovrà trovare preciso riscontro nella documentazione allegata. A tale proposito è appena il caso di soggiungere che eventuali note o certificazioni integrative trasmesse in un secondo momento potranno essere prese in considerazione solo se la temporanea indisponibilità delle stesse sia stata comunicata tempestivamente al momento dell'invio delle prime giustificazioni.

Il comma 14 dell'art. 21 del 1° C.C.N.L. considera il "giustificato motivo" dell'assenza alla visita fiscale la sottoposizione a visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o altre sopraggiunte circostanze di obiettivo impedimento.

In tali ipotesi, si precisa che l'interessato è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza, indicando la fascia oraria di reperibilità da escludere dal controllo fiscale.

L'ufficio di cui sopra avrà cura di annotare con precisione la summenzionata comunicazione che dovrà risultare dagli atti inerenti alla documentazione giustificativa dell'assenza dal servizio.

Gli uffici che provvedono direttamente a richiedere la visita fiscale (Dipartimenti provinciali, Servizi Dipartimentali AA.GG. per il 1°, 2° e 3° Dipartimento di questo Ministero, e l'ufficio VIII per il 4° Dipartimento e per gli uffici alle dirette dipendenze del Ministro) informeranno tempestivamente di ciò la struttura sanitaria interessata per evitare un controllo domiciliare a vuoto.

A sua volta, il dipendente avrà cura di far annotare l'orario sulla certificazione attestante l'avvenuta prestazione sanitaria, che trasmetterà comunque all'ufficio unitamente alla documentazione relativa alla malattia.

Attese le difficoltà che incontrano le AA.SS.LL. per l'effettuazione dei controlli domiciliari, si coglie infine l'occasione per richiamare il personale a comunicare lo stato di malattia entro e non oltre le ore 8,30 del primo giorno in cui si verifica l'assenza dal servizio.

Il comma 7, lettera a), secondo periodo, della disposizione contrattuale in questione, come sostituito dal comma 2 dell'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del C.C.N.L. 16 febbraio 1999, prevede per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero la corresponsione per intero dell'indennità di amministrazione, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 16 febbraio 1999.

Al fine di poter verificare la sussistenza del diritto al pagamento del trattamento economico accessorio per tali giornate di assenza, si deve fare riferimento anche alle giornate del sabato, ancorché non lavorative, ed ai giorni festivi cadenti nel periodo di malattia.

Si fa presente che eventuali giorni festivi e/o non lavorativi, intercorrenti tra due o più periodi di malattia consecutivi, vanno compresi nel calcolo delle giornate di assenza per malattia, ancorché non coperti da certificazione sanitaria.

Si precisa, altresì, che l'indennità di amministrazione compete, oltre che per periodi di malattia pari o superiori a 15 giorni e per ricoveri ospedalieri e successivi periodi di convalescenza post-ricovero, anche per i periodi di malattia che precedono il ricovero e per il day-hospital.

Nei casi di assenze dal servizio per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia dimostratamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente, oltre al permesso retribuito di cui al 2° comma dell'art.18 del C.C.N.L./95, come sostituito dal 3° comma dell'art. 9 del contratto integrativo del C.C.N.L./99, può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione sanitaria rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione da cui risulti il giorno e l'orario in cui la prestazione stessa è stata effettuata. Qualora le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (di norma 6 ore), il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, per l'intera giornata, con la relativa decurtazione dal trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero, di cui all'art. 20 del 1° C.C.N.L.. E', comunque, escluso il frazionamento in ore della giornata di assenza per malattia.

Ove si verifichi che un dipendente debba sottoporsi, per particolari affezioni patologiche, ad accertamenti specialistici di particolare rilevanza, presso presidi sanitari e ospedalieri lontani dalla sede di servizio e, quindi, comportanti il disagio di un lungo viaggio, per i giorni lavorativi impegnati per raggiungere la sede degli accertamenti e ritornare nel luogo di residenza possono essere concessi permessi retribuiti, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dall'ordinamento vigente, a meno che non vengano computati in conto "assenza per malattia", se giustificati da certificazione sanitaria.

Si rammenta che, nel caso in cui l'infermità del dipendente derivi da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Amministrazione ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza. Pertanto ciascun interessato è tenuto a comunicare all'ufficio di appartenenza ogni notizia utile allo scopo.

Per quanto concerne il personale in servizio presso i Dipartimenti provinciali, la richiesta di rimborso alla Compagnia assicuratrice del terzo responsabile va fatta direttamente dal Capo del Dipartimento dopo aver quantificato l'importo delle somme corrisposte al dipendente interessato durante il relativo periodo di malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti. Per il personale il cui trattamento economico è pagato con mandato diretto, gli uffici di appartenenza dei dipendenti interessati comunicheranno all'ufficio VIII di questo Servizio Centrale i dati necessari (generalità del dipendente e del terzo responsabile, compagnia assicuratrice e numero di polizza, ecc.) ai fini dell'attivazione della procedura di rimborso.

Nel caso di part-time verticale il periodo di malattia è determinato in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

L'applicazione di tale principio di proporzionalità è esclusa, invece per il lavoro a tempo parziale orizzontale: in tal caso il periodo di conservazione del posto coincide con il periodo contrattualmente stabilito per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Assenze per malattie gravi ed altre assimilabili – art. 6, 1° comma, del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Nell'ambito del regime giuridico delle assenze per malattia particolare considerazione assumono le patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS.

L'art. 6, comma 1, del contratto integrativo del C.C.N.L./99, ha aggiunto al comma 7 dell'art. 21 del C.C.N.L./95 il comma 7/bis, il quale prevede che sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente A.S.L. o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto, comunque, all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del ripetuto art. 21.

Tale disciplina si applica anche ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla 1^a alla 5^a della tab. A annessa al D. Lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato d'invalidità, risulti debitamente documentata, come disposto con successivo comma 7 ter.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui alla fattispecie prevista dal succitato comma 7/bis, gli uffici di appartenenza dei dipendenti interessati favoriranno nei loro confronti un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nonché, ove possibile, la concessione di permessi retribuiti nei limiti previsti.

Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, che comporti per il dipendente l'uscita anticipata dall'ufficio, in base alla succitata nuova normativa di fonte contrattuale (vedi comma 7/quinquies nel 1° comma dell'art. 6), la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

- Assenze dei lavoratori in particolari condizioni psico fisiche e di portatori di handicap – art. 11 del contratto integrativo del C.C.N.L./99.

La nuova disciplina contrattuale sostituisce quella prevista dall'art. 18 del D.P.R. n. 44/90.

L'art. 11 del contratto integrativo del C.C.N.L./99 prevede che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che s'impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, hanno diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del 1° C.C.N.L., ed alla concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per tutta la durata del progetto nonché alla riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale limitatamente alla durata del progetto medesimo.

Inoltre il dipendente interessato può essere assegnato a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata e ritenuta necessaria, a supporto della terapia, dalla struttura che gestisce il progetto di recupero. Per i dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili debbano sottoporsi al programma terapeutico di cui sopra e/o abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, è prevista l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lettera c) del citato contratto integrativo del C.C.N.L./99.

Completato il progetto di recupero, il dipendente deve riprendere servizio nei 15 giorni successivi.

Qualora risulti che il dipendente non si sottoponga per sua volontà alle previste terapie dovrà essere disposto nei suoi confronti l'accertamento dell'idoneità a riprendere servizio per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Identiche misure di sostegno il successivo art. 12 prevede per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture.

Durante la realizzazione dei progetti di recupero i permessi previsti a sostegno della terapia non si cumulano con quelli di cui alla legge n. 104/1992.

- Assenze brevi non previste da alcuna normativa.

Nel sistema dell'ordinamento vigente, regolato dalla normativa di fonte contrattuale e legislativa, non sono previsti alcuni tipi di assenze "brevi", per frazioni di giornata lavorativa, determinate da cause non imputabili al dipendente, quali, ad esempio, lo sciopero dei "mezzi di trasporto pubblico", che non consentono al soggetto interessato di raggiungere in orario il posto di lavoro.

Ebbene, in tale circostanza l'assenza dall'ufficio è tollerata, ma il tempo non lavorato va recuperato in giorni successivi da concordare con il dirigente della struttura di appartenenza.

- PERIODO DI PROVA

In tema di prova è vigente la norma contrattuale, art. 14 bis del C.C.N.L./1995, introdotto dall'art. 2 dell'accordo integrativo stipulato il 22 ottobre 1997, con esclusione del comma 1, primo capoverso, sostituito dall'art. 17, comma 5, del contratto integrativo del C.C.N.L./99. Sono, quindi, disapplicati – in relazione al dispositivo dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29/93 – sia l'art. 10 del D.P.R. n. 3/57 che l'art. 14 del D.P.R. n. 686/57.

Il sistema in vigore è definito, in sintesi, come segue.

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1 e in 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1 e C2, fatti salvi i casi di esonero previsti dal terzo capoverso del comma 1 del citato art. 14 bis.

Ai fini del superamento del periodo di prova deve tenersi conto esclusivamente del servizio effettivamente prestato non essendo computabili i periodi di assenza, quale ne sia la causa (assenza per malattia, ferie, permessi retribuiti e tutti gli altri casi previsti dalla legge e dai regolamenti vigenti).

Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3 del suindicato art. 14 bis. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato. In caso di recesso, al dipendente sono corrisposti la retribuzione fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, i ratei della tredicesima mensilità ove maturati, nonché le indennità sostitutive delle giornate di ferie maturate e non godute.

Alla scadenza del periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente s'intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il **periodo di prova** che vanno calcolati, come per il **preavviso**, con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Per effetto della disapplicazione degli artt. 10 del D.P.R. n. 3/57 e 14 del D.P.R. n. 686/57 non occorre più, dunque, al termine del periodo di prova, il provvedimento cosiddetto di "conferma" in ruolo e la relazione-giudizio del Capo ufficio sul comportamento, attitudine, grado di operosità, ecc. dimostrati dall'impiegato.

Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza assegni e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso (dello stesso dipendente), rientra, a domanda, nella posizione giuridica ed economica di provenienza.

Riguardo al collocamento in aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità per la durata del periodo di prova si fa rinvio a quanto già illustrato al capo dell'aspettativa per esigenze personali o di famiglia.

La disciplina contrattuale nulla dispone in ordine al procedimento finalizzato alla valutazione e all'adozione del provvedimento di recesso, che, pertanto, dovrà essere colmato con disciplina di livello regolamentare avendo riguardo ai termini del procedimento, agli elementi da prendere in considerazione nell'esame e ai parametri oggettivi della valutazione.

Anche i dirigenti di livello dirigenziale non generale sono soggetti ad un periodo di prova. Per essi la durata è di mesi 6. Riguardo alle modalità di espletamento di detto periodo di prova si fa rinvio alla regolamentazione contrattuale di cui all'art. 15 del relativo contratto collettivo nazionale di lavoro riferito agli anni 1994/97.

- ISTITUTI DELLA PROMESSA SOLENNE E GIURAMENTO-ex art.11 DPR n.3/57-

Con la privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico gli obblighi del lavoratore sono individuati e regolati dalle fonti contrattuali (e cioè, dal contratto collettivo nazionale, dal contratto collettivo decentrato e dal contratto individuale) nonché dalle norme del Codice civile e, per quanto attiene alle norme comportamentali, dal "Codice di comportamento".

Con l'entrata in vigore del nuovo contratto integrativo del 16 maggio 2001 hanno cessato di produrre effetti, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29/93, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego, ancora vigenti, applicabili al personale del comparto Ministeri.

Pertanto per l'accesso al pubblico impiego e la nomina in ruolo non sussiste più l'obbligo di rendere la "promessa solenne" e il "giuramento", essendo da ritenere superata, a seguito del nuovo ordinamento, la loro funzione pubblicistica.

Si prega di portare la presente circolare a conoscenza di tutto il personale dipendente.

**IL CAPO DIPARTIMENTO
(F.TO DEL BUFALO)**

Ministero dell'Economia e delle Finanze

**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI DEL TESORO**
*Servizio Centrale del Personale
UFFICIO VIII*

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE E DELL'ATTO DI NOTORIETA'
(Artt. 46 e 47 del T.U. approvato con D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000)

Il/La sottoscritto/a

cognomenome

nato/a a(prov.) il

in servizio presso

a conoscenza delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del succitato T.U. in caso di dichiarazione mendace

D I C H I A R A

- che il/la proprio/a
(precisare rapporto di parentela) (cognome e nome)

nato/a il non è ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati;

- che sussistono i requisiti della "Continuità" e dell'"Esclusività" dovendo assisterlo/a per le sue necessità quotidiane ed essendo, altresì, il/la dichiarante l'unico soggetto in grado di poter prestare assistenza;

- che si impegna a comunicare eventuali variazioni delle predette condizioni.

- Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 della legge n. 675/96 che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

(Luogo e data)

Il/La dichiarante _____
(Firma per esteso e leggibile)

Ai sensi dell'art. 38 del T.U. n. 445/2000 la dichiarazione è sottoscritta dall'interessato/a in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritta ed inviata unitamente a copia fotostatica, non autenticata di un documento di identità all'Ufficio competente via fax, tramite un incaricato, oppure a mezzo posta.