



LE ASSENZE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA A.S. 2018/19

La gestione operativa alla luce del nuovo CCNL 2018

a cura dell' *Avv.to Fabio Paladini*



Nuovo CCNL 2018

Nuovo CCNL 2018 e rapporto con il CCNL 2007

Per quanto non espressamente previsto dal nuovo CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione (per i dipendenti della Scuola il riferimento è al CCNL 29 novembre 2007) e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001.



Ferie

CCNL 2018 sostituisce art. 13, comma 15 del CCNL 2007: le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. (cfr Legge Stabilità 2012; Orientamenti MEF e Funzione Pubblica)

DL 95 del 2012, convertito dalla legge 135 del 2012 (c.d. Spending Review):
introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute

Quando è ancora possibile il pagamento?

Due differenti fattispecie:

- Regime generale personale a t.i.
- Disciplina specifica per il personale a t.d.



Ferie

Cosa succede se il dipendente, cessato dal servizio, non ha fruito delle ferie per motivi oggettivi?

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere n. 40033 dell' 8 ottobre 2012, ha chiarito che il divieto di liquidare le ferie al personale dipendente cessato dal servizio non opera nei casi in cui l'impossibilità ad usufruire delle ferie sia dovuta a cause indipendenti dalla volontà dello stesso lavoratore quali, ad esempio, il decesso, la malattia, l'infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, nonché per congedo obbligatorio per maternità.



Ferie

Corte Costituzionale Sentenza del 6 maggio 2016 n. 95: il divieto di monetizzazione non si applica alle ferie maturate prima dell'entrata in vigore della normativa del 2012 e alle situazioni in cui il mancato godimento delle ferie non sia imputabile al lavoratore, essendo quindi escluse dal divieto tutte le vicende estintive del rapporto di lavoro che non chiamino in causa la volontà del lavoratore e la capacità organizzativa del datore di lavoro.

Ferie non godute: spetta la monetizzazione se la mancata fruizione non è imputabile al lavoratore (Cass. 15652/2018; 20091/2018)

- il dipendente interessato deve provare che il mancato godimento è stato cagionato da eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore;
- il diritto all'indennità non sussiste se il datore di lavoro dimostra di avere offerto un adeguato tempo per il godimento delle ferie, di cui il lavoratore non abbia usufruito, venendo ad incorrere, così, nella "mora del creditore".



Ferie

Nuovo CCNL 2018

Dichiarazione Congiunta n. 1: all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione Congiunta n. 2: in caso di mobilità tra amministrazioni, non verificandosi novazione del rapporto di lavoro, le ferie maturate e non godute, sono trasferite nell'ente di destinazione.



Ferie

Personale a tempo determinato e pagamento delle ferie

Legge 228/2012: il divieto non si applica al personale docente e ATA supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, **limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie».**

Diverso regime per ATA e docenti

RGS - Nota 4 settembre 2013, n. 72696: a decorrere dal 1° gennaio 2013, è consentita la "monetizzazione" delle ferie in favore del personale docente a tempo determinato nella misura data dai giorni di ferie spettanti, detratti quelli di sospensione delle lezioni compresi nel periodo contrattuale.



Ferie

Personale ATA a t.d.

Per il personale ATA, in particolare quello supplente breve e saltuario, nulla è innovato circa i periodi in cui è consentita la fruizione delle ferie rispetto a quanto stabilito dal CCNL 29/11/2007, e quindi agli stessi, a decorrere dal 7 luglio 2012, potrà essere riconosciuta la "monetizzazione" solo qualora la fruizione delle ferie risulti incompatibile con la durata del rapporto di lavoro. Infine, per il personale docente ed ATA a tempo indeterminato e per il personale ATA supplente annuale e sino al termine delle attività didattiche nulla è innovato rispetto al divieto generale di "monetizzazione".

Pertanto, per detto personale la "monetizzazione" è consentita unicamente nei residui casi contemplati dalla Funzione Pubblica e dalla giurisprudenza della Cassazione.



Ferie

Ferie del personale ATA che presta servizio su cinque giorni lavorativi

Il CCNL 2007 all' art.13, comma 5, prevede che in caso di distribuzione dell' orario di lavoro del personale ATA su cinque giorni, il sesto è comunque considerato lavorativo ai fini del computo delle ferie e i giorni di ferie goduti per frazioni inferiori alla settimana vengono calcolati in ragione di 1,2 per ciascun giorno.

Solo in caso di ferie usufruite per limitati periodi, meno di 6 giorni nell' arco di un determinata settimana, queste comportano un computo maggiorato del 20%. La norma vuole, evidentemente, non determinare sperequazioni rispetto a coloro che richiedono periodi di ferie al cui interno è collocato il giorno lavorativo in cui i dipendenti non sono in servizio (di norma il sabato) che deve essere incluso nei 32 giorni di ferie spettanti.



Ferie

Ferie e Part time verticale

Il personale che svolge l'attività lavorativa in regime di part-time verticale, cioè con prestazione lavorativa svolta solo in taluni giorni della settimana, del mese o dell'anno, ha diritto ad un numero di ferie proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell'anno. (cfr. per il personale ATA l'art. 58 comma 11 CCNL 2007 mentre per il personale docente l'art. 39 comma 11 del medesimo CCNL non modificati dal CCNL 2018)

Al fine di stabilire l'entità delle ferie spettanti al dipendente, assume esclusivamente rilievo il numero delle giornate (e non delle ore) lavorative prestate.

➤ Forniamo alla slide successiva una possibile modalità di calcolo.



Ferie

Detto x il numero di giorni di ferie da determinare, si avrà:

n. gg. di lavoro settimanali : 6 gg. = x gg. : 32 gg o 30 se trattasi di personale fino a tre anni di servizio (ferie spettanti all'anno al personale a tempo pieno)

Nel caso di un lavoratore con prestazione a tempo parziale verticale concentrata in quattro giorni lavorativi il calcolo è così impostato:

Detto x il numero di giorni di ferie da determinare

$4 : 6 = x : 32$ per cui

$x = 21,3$ e per arrotondamento per difetto 21.



Ferie

Ferie personale ATA con incarico ai sensi dell' art. 59 CCNL

Il MEF, con una mail del 21 luglio 2009 indirizzata all' AT di Torino, ha precisato che per il personale ATA con contratto a tempo indeterminato che accetta un incarico a tempo determinato ai sensi dell' art. 59 del C.C.N.L. 2006/2009, non è previsto da alcuna disposizione di legge o contrattuale il pagamento delle ferie non godute (pagamento comunque ora non più possibile alla luce della normativa sulla Spending Review), le quali devono essere concesse o disposte (se non fruite durante il corso dell' anno), al rientro nella sede di titolarità. (cfr Orientamento ARAN SCU14 per il Comparto Scuola)

Personale ATA di ruolo che dal 1 settembre al 30 giugno ha svolto attività lavorativa come docente:

- Come calcolare le ferie?
- Vanno monetizzate?



Ferie

Fruizione, da parte del personale ATA, delle ferie maturate nell'anno scolastico precedente

L'ARAN, con l'Orientamento SCU_093 del 15 luglio 2015 ha precisato che, secondo il disposto dell'art. 13 comma 10 del CCNL 2007, il personale ATA può fruire delle ferie maturate nell'anno precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo. (per particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia)

La mancata fruizione delle ferie per motivi di servizio, entro i termini contrattualmente previsti, deve rappresentare un fatto eccezionale.

Pertanto, in via ordinaria, l'amministrazione è tenuta ad assicurare il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto delle scadenze previste dal contratto, attraverso la predisposizione di appositi piani ferie e, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi, anche mediante l'assegnazione d'ufficio delle stesse.

Per i docenti cfr art. 13 comma 10: entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.



Ferie

Fruizione da parte del personale ATA delle ferie maturate ma non godute a causa di assenza per gravi patologie

Orientamento ARAN SCU_085 del 18 gennaio 2015: le ferie, essendo un diritto irrinunciabile e indisponibile del lavoratore, qualora siano maturate e non godute per causa indipendente dalla sua volontà, come può essere una grave patologia, potranno essere fruite dallo stesso, anche per motivate esigenze, al di là dei termini stabiliti dall'art. 13 del CCNL sopra citato, ma sarà l'amministrazione, eventualmente, a fissare i termini di fruizione delle stesse in applicazione dell'art. 2109 cc (le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore).



Permessi per motivi familiari e/o personali

Art. 15, comma 2, del CCNL/2007: il dipendente (ora solo per i docenti) ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione.

ARAN Orientamento applicativo pubblicato sul sito istituzionale il 17/10/2011: è escluso un potere discrezionale del d.s.

- per motivi personali possano essere intesi tutti quelli che attengono alla sfera relazionale della persona.
- Giurisprudenza di merito prevalente: il dirigente ha solo controllo formale in merito alla presentazione della domanda ed all'idoneità della documentazione a dimostrare la sussistenza delle ragioni poste a base della domanda
- **Cosa si intende per autocertificazione?**
- Non esiste permesso specifico per testimonianza (Circ. F.P. 7/2008)
- NOVITA' per il Personale ATA previsto dal NUOVO CCNL 2018 (permessi orari – cfr art. 31 CCNL 2018) (vedi slide seguente)



Permessi per motivi familiari e/o personali

- **Art. 31:** i dipendenti ATA hanno diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

I permessi orari retribuiti:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- g) in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso spettanti.



Permessi per motivi familiari e/o personali

ARAN O.A. 4 luglio 2018 CFC2: è possibile:

- la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora);
- consentire la fruizione del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 (riposi giornalieri della madre per allattamento).



Altri permessi

Il dipendente ATA che fruisce di permessi previsti da apposite disposizioni di legge (es. donazione sangue, gravi motivi familiari etc) comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.(no per lutto)

Per il personale docente rimane, invece, in vigore l'art. 15 comma 7 CCNL 2007



Permessi per testimonianza

Il dipendente della scuola chiamato a rendere testimonianza in un giudizio civile o penale non può sottrarsi all'assolvimento di tale compito pena l'incorrere nelle sanzioni previste dalla legge.

- Tuttavia, va rilevato che non è presente alcuna disposizione normativa specifica che consenta di riconoscere il permesso retribuito per rendere testimonianza.
- **Pareri ARAN dell' 8 luglio 2004 e del 1 aprile 2005:** solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio mentre se la testimonianza riguarda esclusivamente il dipendente, lo stesso deve poter assolvere all'obbligo di legge di rendere la testimonianza sulla base degli strumenti offerti dal CCNL vigente. (cfr. anche **Circ Funz Pubblica n. 7/2008**)



Permessi per lutto

Art. 15 comma 1 CCNL 2007: il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti nel caso di lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado. Spettano 3 giorni per evento, **anche non continuativi**.

Quindi la norma contrattuale non specifica da quando decorra il permesso ed entro quanto tempo deve essere fruito.

Pertanto, il permesso di cui sopra può essere fruito in occasione dell'evento, e, quindi, con una decorrenza che può essere spostata anche di alcuni giorni rispetto all'evento stesso, anche in modo non continuativo. (cfr da ultimo Orientamento Applicativo 11 ottobre 2016 RAL_1872)



Permessi per matrimonio

Art. 15 comma 3: il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

Personale a t.d.: art. 19 comma 12 prevede, per l'appunto, che il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

- Quindi per il personale a t.d. il permesso retribuito deve essere usufruito all'interno della durata contrattuale.
- NB:le disposizioni del matrimonio si applicano anche alle unioni civili (cfr art. 19 CCNL 2018)



Permessi per diritto allo studio

Dipartimento della Funzione Pubblica - Circolare n. 12/2011 del 7 ottobre 2011:
la disciplina dei permessi retribuiti di 150 ore è contenuta nei CCNI

- le ore di permesso **non spettano per l'attività di studio**

Alcuni CCIR prevedono ancora che il dipendente può usufruire dei permessi per partecipare alle lezioni, anche se svolti in ambiente e-learning, per lo svolgimento di tutte le attività connesse alla preparazione di esami, per sostenere esami

Evidente contrasto con le indicazioni della Funzione Pubblica e dell' ARAN

- In questi casi il CCIR di riferimento rappresenta la norma vigente per i lavoratori della scuola di quella determinata Regione



Aspettativa per svolgere altra attività lavorativa

Art. 18 comma 3 del CCNL 2007: il dipendente è collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni per realizzare, l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

Orientamento Applicativo ARAN SCU_100 del 1° agosto 2016

- L'aspettativa è senza retribuzione;
- l'anno scolastico risulta essere il periodo massimo di durata;
- può essere richiesta anche per un più breve periodo ma comunque esaurirà i suoi effetti alla fine dell'anno scolastico;
- una volta fruita, anche se per un periodo inferiore all'anno scolastico, la stessa non potrà essere prorogata.



Aspettativa per iniziare una attività imprenditoriale

Art. 18 della legge 4 novembre 2010, n. 183 “c.d. Collegato Lavoro”: i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

Differenze tra le due aspettative:

- l'aspettativa disciplinata dall'art. 18 del CCNL 2007 permette al lavoratore della scuola di realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa presso altra amministrazione pubblica o ente pubblico diverse dalle Istituzioni Scolastiche o presso aziende private
- la nuova aspettativa introdotta dal Collegato Lavoro è richiesta dal dipendente pubblico per avviare un'attività autonoma o imprenditoriale che, altrimenti, sarebbe vietato svolgere ai sensi della normativa sulle incompatibilità dei dipendenti pubblici.



Congedo per dottorato di ricerca

La legge n. 476 del 1984 è stata riformata dalla legge 448 del 2001

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, “**compatibilmente con le esigenze dell’amministrazione**”, in congedo straordinario.

C.M. n. 120 /2002:

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; invece detto periodo non risulta utile ai fini del TFR (cfr. Circolare Inpdap n. 11 del 12 marzo 2001) né ai fini della maturazione delle ferie.



Congedo per dottorato di ricerca

Riforma :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 è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti

C.M. 15/2011: il termine "amministrazione pubblica" deve essere riferito **alla pubblica amministrazione in generale**, per cui la ripetizione degli emolumenti percepiti dalla Amministrazione di appartenenza, sia dovuta esclusivamente se il dipendente **cessi volontariamente** dal rapporto intrattenuto con l'Amministrazione Pubblica.

Circolare F.P. n. 12 del 2011: nessuna ripetizione è prevista nel caso di passaggio per mobilità o vincita di concorso presso altra Amministrazione.



Congedo per dottorato di ricerca

Diritto al congedo.

Funzione Pubblica circolare n. 12 del 2011/ C.M. n. 15 del 22 febbraio 2011: alla luce delle modifiche apportate dalla legge n. 240 del 2010 (c.d. legge Gelmini) il diritto al congedo non è riconosciuto a coloro che hanno già conseguito il titolo di dottore di ricerca e a coloro che sono stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando del congedo senza aver poi conseguito il titolo.

Giurisprudenza contraria (Trib. Trieste Ordinanza 11 gennaio 2018, Tribunale di Roma Ordinanza 02 novembre 2011): illegittimo il diniego del dirigente scolastico quando il lavoratore, pur già in possesso del dottorato, non abbia mai fruito del relativo congedo.



Congedo per dottorato di ricerca

Proroga del congedo.

- la concessione del congedo straordinario è 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,

Il MIUR 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 2007.



Congedo per dottorato di ricerca

Proroga del congedo.

Nota MIUR n. 10331 del 14 dicembre 2011 :in merito alla proroga del congedo oltre la effettiva durata del corso, ha chiarito che una deroga deve tuttavia essere prevista a norma di quanto disposto dallo "Statuto dei diritti e dei doveri degli Studenti Universitari" che al Titolo X - Dottorandi di ricerca - punto 55, testualmente recita "Lo studente di dottorato ha diritto a usufruire di **periodi di sospensione per malattia, per maternità o per lavoro**. Egli ha altresì diritto a chiedere un breve rinvio dell'esame finale di dottorato qualora ritenesse necessario un approfondimento della tematica di ricerca".

Quindi su richiesta dell'interessato e sulla base di idonea documentazione medica, viene prorogata la durata del corso di dottorato per il periodo corrispondente all'accertata malattia, ed è in tali casi i dirigenti scolastici, possono autorizzare la proroga del congedo per dottorato per un periodo massimo corrispondente alla durata della malattia.



Congedo per dottorato di ricerca

Congedo per il personale a t.d.

Circolare MIUR 15 del 2011: il congedo per dottorato del personale a t.d. ha validità **esclusivamente sotto il profilo giuridico** (riconoscimento del servizio ai fini previsti delle vigenti disposizioni) non ritenendosi che le stesse possano esplicitare la validità sotto il profilo economico (conservazione della retribuzione per il periodo di frequenza del dottorato).

- cfr in tal senso Cass. Sent. n. 3096 dell'8 febbraio 2018: l'aspettativa retribuita in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca è stata riservata dal legislatore al rapporto a tempo indeterminato



Congedo per dottorato di ricerca

Cass. 1 febbraio 2013, n. 2422: la concessione del congedo straordinario ad un dipendente ammesso ad un corso di dottorato, non è esclusa dal fatto che l'oggetto del suddetto corso non presenti una connessione con le mansioni svolte dal dipendente stesso.

Congedo per dottorato all'estero: è necessaria la preventiva positiva valutazione di equipollenza - con analogo titolo conseguibile presso le Università italiane - da parte del M.I.U.R. (Consiglio di Stato - Sentenza 02/10/2007 n° 5066; Cass. Sentenza n. 21276 del 15 ottobre 2010)



Aspettativa per motivi di famiglia

Art. 18 primo comma del CCNL 2007 l'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957.

L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio ed il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno; durante l'aspettativa 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, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.
- Il Dirigente deve prendere la decisione entro un mese dalla data di presentazione della domanda; qualora entro tale termine il Dirigente non abbia adottato alcun provvedimento positivo, il silenzio non equivale ad accoglimento dell'istanza.



Aspettativa per motivi di famiglia

Ai sensi degli articoli 69 e 70 sopra citati il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno.

Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'art. 69, 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.

In sintesi:

- a) due aspettative inferiori all'anno si considerano un unico periodo se il periodo di lavoro tra essi non supera i 6 mesi (art.70.1 Dpr 3/57);
- c) non si possono prendere aspettative per più di 2 anni e mezzo in 5 anni (art.70.2 Dpr 3/57);
- d) per motivi particolarmente gravi si può chiedere un ulteriore periodo di 6 mesi (art.70.3 Dpr 3/57).



Aspettativa per motivi di famiglia

Seppure l'art. 69 d.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3 prevede che l' aspettativa per motivi di famiglia possa essere negata solo in presenza di specifiche esigenze di servizio, il dipendente istante è tenuto a prospettare le esigenze familiari da soddisfare, al fine del suo ottenimento. (cfr. Consiglio Stato sez. V - Sent. 29 gennaio 2003 n. 444)

E' quindi legittimo il diniego dell' Amministrazione che ha giustificato la propria determinazione negativa proprio con riferimento a specifiche esigenze del servizio e a ragioni organizzative del tutto ragionevoli (Consiglio Stato - Sez. V - Sent. 27 settembre 2011, n. 5384)



Aspettativa per motivi di famiglia

E se nella richiesta il dipendente precisa che l'aspettativa è richiesta per svolgere altra attività lavorativa?

L'aspettativa per motivi di famiglia non comporta la sospensione del rapporto di impiego, ma soltanto la sospensione dell'obbligo di prestare servizio (e degli altri obblighi connessi con la prestazione di servizio), rimanendo fermi tutti gli altri obblighi e, in particolare, quello di non svolgere attività professionali incompatibili (T.A.R. Roma Lazio sez. III 04 gennaio 2006 n. 73)

Potrà essere autorizzato al dipendente esclusivamente lo svolgimento di attività occasionali secondo i principi della Funzione Pubblica in materia di incompatibilità dei pubblici dipendenti di cui all'art. 53 del D.Lgs. N. 165 del 2001 . (cfr in senso analogico i pareri ARAN sul Comparto Enti Locali)



Aspettativa per ricongiungimento coniuge estero

La Legge 11 febbraio 1980, n. 26 disciplina il collocamento in aspettativa dei dipendenti dello Stato il cui coniuge sia chiamato a prestare servizio all'estero.

La legge 333 del 1985 ha esteso la possibilità di richiedere il collocamento in aspettativa anche al dipendente il cui coniuge presti servizio all'estero per conto di soggetti non statali.

Pertanto, l'aspettativa in questione:

- Spetta di diritto al dipendente
- Può durare per tutto il periodo di servizio all'estero dell'altro coniuge
- Non ha un limite legale di durata

T.A.R. Friuli-Venezia Giulia sentenza n. 42 del 23 febbraio 2002: l'aspettativa si applica soltanto ai coniugi di personale, che sia stato inviato all'estero dall'azienda in cui lavora e non, al coniuge di soggetto titolare dell'azienda stessa, che scelgo autonomamente la propria sede di lavoro.



Aspettativa per ricongiungimento coniuge estero

ARAN parere RAL_1825_del 03/03/2016: la fattispecie legittimante la concessione dell'aspettativa é nella circostanza che il coniuge del lavoratore presti servizio all'estero; nessuna ulteriore indicazione o vincolo sono stabiliti, ai fini del riconoscimento del beneficio, con riferimento ai contenuti ed alle caratteristiche del rapporto di lavoro di cui è titolare il coniuge del dipendente dell'ente all'estero (alle dipendenze di una amministrazione pubblica oppure di un datore di lavoro privato di società italiana o estera, ecc.);

Orientamento ARAN SAN 220: ai fini della concessione della aspettativa, il dipendente deve allegare la documentazione necessaria a comprovare la permanenza all'estero del coniuge per motivi di servizio, con l'indicazione della relativa durata.



Congedo per cure diverse

ATTENZIONE A NON CONFONDERE CON GRAVE PATOLOGIA

Art 7 del D.Lgs. n. 119 del 2011: i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. (cfr Min. Lavoro l'Interpello n. 10 dell'8 marzo 2013)

La domanda del dipendente interessato è accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, **non rientrante nel periodo di comportamento**, il dipendente ha diritto a percepire il **trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**. Il lavoratore e' tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.



Assenze per malattia

Decurtazioni in caso di assenza per malattia

L' art. 71, primo comma, del decreto 112/08 convertito in legge 133/08 prevede che per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio.(per i dipendenti della Scuola il riferimento è a CIA, RPD e indennità di direzione)

- Resta fermo il **trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi** o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.



Assenze per malattia

Modalità di giustificazione dell' assenza

Art. 55-septies D.Lgs. n. 165 del 2001

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Invio telematico dei certificati

Art. 55 septies D.Lgs. n. 165 del 2001: in tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all' INPS e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.



Assenze per malattia

Adempimenti Medico curante

- redige l'apposito certificato di malattia e lo trasmette all'INPS con modalità telematica, immediatamente o al più il giorno dopo quando la visita è avvenuta al domicilio;
- anche il medico libero professionista, (cui il dipendente può rivolgersi per i primi eventi di assenza per malattia nell'anno e sempre che non abbiano una durata superiore ai dieci giorni) può rilasciare il certificato di malattia telematico poiché egli dispone delle credenziali di accesso al servizio;
- se richiesta, deve consegnare al dipendente una copia cartacea;
- se richiesto, il medico è tenuto ad inviare la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del dipendente;
- nel certificato telematico, oltre alla possibilità di ricondurre l'assenza ad una determinata tipologia (es. grave patologia - cfr Circolare INPA 113/2013), può anche inserire eventuali ulteriori dettagli nelle note di diagnosi al fine di completare e/o caratterizzare meglio la diagnosi stessa;
- il certificato di malattia e l'attestato redatti su carta sono accettati solo quando non sia tecnicamente possibile la trasmissione telematica.



Assenze per malattia

Adempimenti del dipendente

- è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al datore di lavoro;
- deve comunque attenersi alle disposizioni previste CCNL per informare il datore di lavoro della sua assenza (cfr art. 17 CCNL 2007);
- nei giorni festivi e prefestivi deve rivolgersi al medico di Continuità assistenziale per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.



Assenze per malattia

Assenze per visite specialistiche, terapie ed accertamenti diagnostici

Art 55 septies, comma 5 ter, del d.lgs. 165 del 2001: "Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici *il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmesse da questi ultimi mediante posta elettronica.*"

- **Dopo il CCNL 2018 diverso regime per ATA e docenti**



Assenze per malattia

L'art. 33 del nuovo CCNL 2018 disciplina esclusivamente per il Personale ATA le assenze per l'effettuazione di visite specialistiche mentre per il Personale Docente rimane in vigore la previgente disciplina di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001 nell'interpretazione post Sentenza del TAR Lazio 5714/2015 (quindi imputazione, a scelta del dipendente, dell'assenza alla malattia o ad altri istituti contrattuali quali ferie, permessi brevi o permessi per motivi personali).

Se il docente ha chiesto che l'assenza venga ricondotta a malattia:

- è sufficiente presentare l'attestazione (che indichi anche l'orario) della struttura o dello specialista (anche se privati) presso cui ha effettuato la visita o l'accertamento;
- l'assenza per malattia (con la relativa decurtazione economica) è relativa alla intera giornata anche se la visita è stata fatta in un orario in cui il dipendente non aveva servizio a scuola o è stata effettuata in un orario che permetteva poi di recarsi a scuola;
- la scelta dell'istituto cui ricorrere per giustificare l'assenza è del dipendente.



Assenze per malattia

Visita che richiede giorni di viaggio

O.A. 26 settembre 2017 M_263

“Considerato che tali assenze, imputabili alla malattia e certificate nel modo anzidetto, sono esclusivamente preordinate alla effettuazione delle suddette terapie o accertamenti diagnostici, l’ARAN ritiene che i giorni di viaggio per recarsi presso la struttura sanitaria prescelta non possano essere ascrivibili alla malattia stessa.

Pertanto, il dipendente, per i suddetti giorni di viaggio, dovrà fare ricorso agli altri istituti contrattuali previsti in materia di assenza dal lavoro”.



Assenze per malattia

Ai dipendenti ATA sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi orari in questione:

- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.



Assenze per malattia

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Viene previsto che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso spettanti.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire in alternativa ai permessi orari del nuovo CCNL, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL 2018 o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.



Assenze per malattia

Tempistica domanda permesso:

- con termine di preavviso di almeno tre giorni;
- nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza è giustificata:

- mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;
- l'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.



Assenze per malattia

ARAN O.A. 2 agosto 2018 CFL3:

i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). E' sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.



Assenze per malattia

ARAN O.A. 4 luglio 2018

Prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di “permesso”: viene previsto un plafond annuo di 18 ore.

Imputazione a malattia: quando è possibile?

L'art. 33 disciplina anche altre e diverse casistiche.

- caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, e le relative assenze sono imputate a malattia; pertanto, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore. (cfr quadro di sintesi)



Assenze per malattia

L' assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.



Assenze per malattia

Periodo di convalescenza post –ricovero

Funzione Pubblica parere n. 53/2008: il periodo di convalescenza post ricovero non è soggetto a decurtazione economica.

Ad avviso della Funzione Pubblica, il rinvio dinamico alla previsione dei contratti collettivi non riguarda in senso stretto soltanto i giorni di ricovero, ma concerne il regime più favorevole previsto per le “assenze per malattia dovute (...) a ricovero ospedaliero”, con ciò comprendendo anche l’eventuale regolamentazione più vantaggiosa inerente il post ricovero. (regime più favorevole nel CCNL Scuola)

ARAN O.A. M22 del 9/1/2015: chiarimenti su day surgery e day service.



Assenze per malattia

Malattia occorsa durante la giornata lavorativa

Orientamenti ARAN 11 giugno 2013 e 2 febbraio 2016 :

1) Prognosi che decorre da giornata con prestazione lavorativa totalmente effettuata:

- la giornata non è considerata assenza per malattia;
- non si applicano le decurtazioni di cui al D.L. 112/08.

2) Prognosi che decorre da giornata parzialmente lavorata:

- la malattia decorre dalla suddetta giornata;
- al dipendente non spetta alcun riposo compensativo di entità pari alle ore lavorate;
- la giornata non è considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa.



Le criticità nell'espletamento del rapporto di lavoro

Superamento del periodo di comporta

L'art. 17 comma 1 del CCNL 2007 prevede che 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.

Il secondo comma del citato articolo prevede che, superato il periodo previsto dal comma 1, 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.

Pertanto, nell'ipotesi di assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento (per i lavoratori della scuola cfr. art. 17 comma 1 del CCNL 2007) , l'amministrazione, prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato, procede all'accertamento delle condizioni di salute dello stesso, per il tramite dell'organo medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa.



Le criticità nell'espletamento del rapporto di lavoro

Più specificamente, per vedere se è stato superato il periodo di comporto e per analizzare la percentuale di retribuzione che spetta al dipendente durante un periodo di assenza per malattia è necessario:

- 1) determinare il triennio precedente l'ultimo episodio morboso: dal giorno precedente l'inizio della malattia in atto andare a ritroso di tre anni;
- 2) sommare le assenze per malattia intervenute nel triennio come sopra determinato;
- 3) sommare alle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente di cui al numero 2, quelle del nuovo episodio morboso.



Assenze per malattia

Se si supera il primo periodo di comporta previsto dall' art. 17 del CCNL 2007?

- Cfr DPR 171/2011 art. 3: invio a visita collegiale in caso di assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento
- c.m.13 marzo 2000 n. 69: la scuola, anche nel caso non vi sia la richiesta del dipendente alla proroga, deve sottoporre il dipendente stesso a visita medica collegiale allo scopo di accertare se il medesimo, allo scadere dei 18 mesi, è in grado o meno di riassumere servizio.
- Assenze che **non rilevano** ai fini del comporta: infortunio, grave patologia, congedo per cure per invalidi



Assenze per malattia

Periodo di comporto e richiesta di conservazione del posto di lavoro

Il lavoratore che, assente per malattia ed impossibilitato a riprendere servizio, intenda evitare la perdita del posto di lavoro conseguente all'esaurimento del periodo di comporto, deve comunque presentare la richiesta di fruizione delle ferie, affinché il datore di lavoro possa concedere al medesimo di beneficiarne durante il periodo di malattia, valutando il fondamentale interesse del richiedente al mantenimento del posto di lavoro; né le condizioni di confusione mentale del lavoratore per effetto della malattia fanno venir meno la necessità di una espressa domanda di fruizione delle ferie, indispensabile a superare il principio di incompatibilità tra godimento delle ferie e malattia. (Cass. 27 ottobre 2014 n.22753; n. 7433 del 15 aprile 2016)

Corte di Cassazione - Sent. 24 febbraio 2016, n. 3645: il datore di lavoro non è tenuto a comunicare al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto. (cfr da ultimo Cass. 17/08/2018, n. 20761)



Assenze per malattia

Corte di Cassazione - Sez. Lavoro - Sent. 24 novembre 2016, n. 24027: Nel periodo di comporto devono essere computati anche i giorni non lavorativi cadenti nel periodo di assenza per malattia, sussistendo una presunzione di continuità dell'episodio morboso.

Detta presunzione di continuità opera sia per le festività ed i giorni non lavorativi che cadano nel periodo della certificazione, sia nella diversa ipotesi, di certificati in sequenza di cui il primo attesti la malattia sino all'ultimo giorno lavorativo che precede il riposo domenicale (ossia fino al venerdì) ed il secondo la certifichi a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla domenica (ovvero dal lunedì).

Infatti, la prova idonea a smentire la suddetta presunzione di continuità può essere costituita soltanto dalla dimostrazione dell'avvenuta ripresa dell'attività lavorativa. (cfr anche Cass. 10 novembre 2004 n. 21385 e Cass. 29/12/2008 n. 29317).



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

L'art. 55 septies, comma 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, prevede che le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Il Polo Unico delle visite fiscali (Riforma Madia)

L'art. 18 del D.Lgs. n. 75 del 2017 ha modificato l'articolo 55-septies del D.Lgs. n. 165 del 2001:

- dal 1° settembre 2017 i controlli spettano all'INPS in sostituzione delle Aziende Sanitarie Locali che potrà disporre i suddetti controlli anche d'ufficio (nella precedente normativa erano escluse le visite disposte d'ufficio);
- costituisce un polo unico in capo all'INPS per la gestione delle visite fiscali, sia nel pubblico che nel privato, attraverso il trasferimento all'Istituto medesimo delle competenze e delle risorse sulle visite fiscali dei dipendenti pubblici affidate sino al 31 agosto 2017 anche alle ASL.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Visite mediche di controllo per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale

L'INPS ha precisato che non rientra nelle sue competenze l'effettuazione degli accertamenti domiciliari medico legali richiesti dai datori di lavoro per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, in quanto - alla luce del disposto di cui all'art. 12 della Legge n. 67/1988 in tema di competenze esclusive dell'INAIL - non può interferire con il procedimento di valutazione medico-giuridica di tali tipologie di "eventi".

Nel caso in cui la sussistenza di un'istruttoria per il riconoscimento di infortunio sul lavoro/malattia professionale dovesse emergere in sede di accesso del medico di controllo al domicilio del lavoratore, il medico non dovrà procedere alla visita di controllo, ma redigere verbale ove venga evidenziata tale circostanza. (cfr anche Parere F.P. 20/2/2018)



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Gestione reperibilità e assenza del lavoratore

Il dipendente pubblico è tenuto, qualora debba assentarsi dal proprio domicilio (es. per visita specialistica), ad avvisare unicamente la propria amministrazione, la quale successivamente provvederà ad avvisare l'INPS.

Comunicazione Scuola - INPS

La comunicazione di eventuali assenze dal domicilio di reperibilità dei propri dipendenti in malattia deve essere effettuata da parte delle scuole nelle seguenti modalità:

- inviando un'email alla casella medicolegale.nomesede@inps.it;
- inviando specifica comunicazione al numero di fax indicato dalla struttura territoriale di riferimento;
- rivolgendosi al Contact center.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Svolgimento visite fiscali (art. 55 septies D.Lgs. n. 165/2001 - artt 1 e 2 D.M. 206/2017 che sostituisce il DM 206/2009)

Il Dirigente Scolastico:

- dispone per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo:
- la visita fiscale può essere richiesta fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.
- il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.
- può richiedere l'effettuazione delle visite con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Il Nuovo Regolamento conferma i seguenti orari dello svolgimento delle visite fiscali: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

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

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

➤ **IN QUESTI CASI IL DS DEVE RICHIEDERE LA VISITA?**



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Mancata effettuazione della visita fiscale

In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Mancata accettazione dell'esito della visita

Il Nuovo Regolamento disciplina la fattispecie della mancata accettazione, da parte del dipendente interessato, dell'esito della visita.

Viene previsto che, qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Rientro anticipato al lavoro

Viene, altresì, disciplinata specificamente l'ipotesi, e le relative condizioni, per il rientro anticipato in servizio del dipendente assente per malattia.

Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Visite ambulatoriali

L'INPS, ha precisato che:

1. il medico, in caso di assenza del lavoratore alla visita fiscale, dovrà sempre effettuare la convocazione a visita ambulatoriale;
2. il procedimento sulla giustificazione o meno del lavoratore per la sua assenza al domicilio è deciso esclusivamente dal DS; è previsto l'esame delle giustificazioni, da parte dell'Ufficio medico legale INPS territorialmente competente, qualora queste abbiano carattere prettamente sanitario.

Effettuazione della visita ambulatoriale

Al lavoratore, viene rilasciato il modello "Visita medica di controllo ambulatoriale" riportante la competenza amministrativa o il giudizio medico legale sulla giustificabilità dell'assenza a visita medica domiciliare.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Assenza del dipendente alla visita fiscale

L'INPS (messaggio 1399 del 29/3/2018) ribadisce che la validità della certificazione eventualmente trasmessa in modalità cartacea dal dipendente assente rimane di competenza dell'Amministrazione di riferimento.

Con riguardo, invece, alla documentazione relativa all'assenza del lavoratore a visita medica di controllo domiciliare viene ribadito che:

- è di esclusiva competenza della scuola di servizio la valutazione delle giustificazioni di assenza del dipendente dal domicilio quando tali valutazioni richiedano competenze di tipo amministrativo, nel rispetto della specifica normativa relativa al rapporto di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione;
- è previsto l'esame delle giustificazioni, da parte dell'Ufficio medico legale dell'INPS territorialmente competente, qualora queste abbiano carattere prettamente sanitario.

COMPETENZA DS/INPS

Sono ipotizzabili tre fattispecie:.../segue...



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

1) Il lavoratore produce una giustificazione di tipo amministrativo o non produce alcun documento giustificativo:



nel suddetto modello deve essere valorizzato il campo “competenza amministrativa” la valutazione della stessa spetterà al DS;



il Dirigente, in ogni caso, ricevute le giustificazioni dal lavoratore, potrà richiedere all'INPS competente ulteriori chiarimenti ed elementi di valutazione.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

2) Il lavoratore produce una giustificazione di tipo sanitario:



la valutazione della stessa spetterà all'ufficio medico legale dell'INPS;



se il lavoratore produce documenti giustificativi sanitari, il cui esame consente di concludere per la giustificabilità dell'assenza dal domicilio, nel modello deve essere valorizzato il campo "sì" della sezione "Assenza giustificabile" senza fare alcun riferimento allo stato di salute del lavoratore

L'informazione perverrà al datore di lavoro per il tramite del lavoratore, che gli consegnerà copia del documento sopra indicato con le relative annotazioni.

➤ ad ogni modo il datore di lavoro rimane l'unico soggetto competente a giustificare il lavoratore e può tener conto, ai fini del provvedimento da assumere anche di eventuali altri fatti di cui è a conoscenza.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

3) Il lavoratore non si presenta alla visita ambulatoriale, ma provvede a trasmettere i giustificativi a mezzo posta:



non si procederà all'esame degli stessi salvo esplicita richiesta del Dirigente Scolastico, registrando l'assenza del lavoratore alla visita ambulatoriale.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Assenza alla visita fiscale

Art. 5, ultimo comma, del DL 12/09/1983 n. 463, convertito con modificazioni nella Legge 11/11/1983 n. 638: qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Cassazione sentenza 25 marzo 2002 n. 4233: ricorrono i presupposti della decadenza dal trattamento medesimo non solo quando il lavoratore sia assente dal domicilio nelle fasce orarie predeterminate ma anche quando, pur essendo presente, ponga in essere una condotta che, per incuria, negligenza o altro motivo giuridicamente non apprezzabile, impedisca in concreto l'esecuzione del controllo sanitario.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Sent. 19 febbraio 2016, n. 3294: l'obbligo di reperibilità alla visita medica di controllo comporta che l'allontanamento dall'abitazione, indicata al datore di lavoro quale luogo di permanenza durante la malattia, sia giustificato solo quando tempestivamente comunicato agli organi di controllo.

Quindi anche nel caso dell'esistenza di un motivo socialmente apprezzabile per l'allontanamento dal domicilio durante le fasce di reperibilità, ad avviso della Corte, lo stesso lavoratore deve dimostrare l'impossibilità di avvisare il datore di lavoro del mutamento di domicilio nonché l'indifferibilità del viaggio.

Pertanto, solo il carattere della indifferibilità consente, in queste situazioni, di considerare giustificata l'assenza alla visita; in caso contrario, il dipendente ha l'onere di informare la scuola.

OBIETTIVO: SUGGERIMENTI PRATICI E LINEE GUIDA PER VALUTARE LA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA ALLA VISITA FISCALE



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Comunicazione dell'assenza per malattia e responsabilità disciplinare

Ove il contratto collettivo preveda che il lavoratore, che si assenta dal servizio per malattia, abbia l'obbligo di comunicare al datore di lavoro l'inizio della malattia (cfr art. 17 CCNL Scuola), la omessa comunicazione vale ad integrare una infrazione suscettibile di sanzione disciplinare, essendo irrilevante il fatto che il lavoratore abbia comunque inviato il certificato medico giustificativo dell'assenza. (Cass. 4 febbraio 2015 n. 2023)



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Spesso viene fatta confusione tra:

- Inidoneità
- Inabilità
- Invalidità
- Handicap
- Grave patologia

CRITICITA': NELLA PRASSI SI RISCONTRA CHE NEI CERTIFICATI E NELLE RICHIESTE DEI DIPENDENTI SI FA CONFUSIONE TRA I DIVERSI STATI ED I RELATIVI BENEFICI



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Assenza per gravi patologie

Art 17 comma 9 del CCNL 2007 :in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del citato articolo 17 (che disciplinano, rispettivamente, il periodo massimo di comporto e la retribuzione spettante in caso di assenza per malattia), oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

La norma non riguarda tutte le patologie gravi, ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita quindi, i due requisiti devono coesistere e vanno valutati contestualmente.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Assenza per gravi patologie

Per gli aspetti sulla certificazione rilasciata è necessario rimettere ogni valutazione di merito al medico curante o alla ASL competente o alla Struttura Convenzionata o al verbale di invalidità. (Non esiste, per il Comparto Scuola, una elencazione e/o specificazione delle c.d. “gravi patologie”)

La gravità della patologia, pertanto, non può che essere collegata all'effettuazione di terapie che, per la loro natura e/o per le modalità di svolgimento possano risultare temporaneamente e/o parzialmente invalidanti per il dipendente.

Se il medico curante, nel compilare il certificato telematico, ha barrato il riquadro relativo alla patologia grave che richiede terapia salvavita (riquadro introdotto dal 2013), detto certificato è sufficiente ai sensi dell'art. 17 comma 9 fermo restando che la scuola deve avere agli atti la certificazione relativa alla attestazione della grave patologia rilasciata dall'Ente competente.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Art. 17 comma 9: assenza retribuita al 100% e non fa “cumulo”

Ad ogni modo, in caso di assenza prolungata per grave patologia il dirigente può comunque richiedere d'ufficio una visita medica collegiale ai sensi del DPR 27 luglio 2011, n. 171 allorchè le condizioni fisiche del dipendente stesso facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio. Quindi la visita non potrà essere richiesta per l'accertamento del riconoscimento della grave patologia ma esclusivamente ai fini della verifica delle condizioni fisiche del dipendente assente.

Non esiste un periodo di assenze per gravi patologie superato il quale è necessario attivare la richiesta di visita medico collegiale; dipende dalle circostanze concrete e da quanto il dipendente è già assente.



La gestione dell'assenza per malattia e gli accertamenti medici

Permanenza prolungata presso le Unità operative di PS

Messaggio INPS numero 1074 del 09-03-2018:

- situazioni che richiedono ospitalità notturna del malato equiparabili ad un ricovero; in tal caso, il lavoratore dovrà farsi rilasciare, ove nulla osti da parte della struttura ospedaliera, apposito certificato di ricovero;
- situazioni che si esauriscono con dimissione del malato senza permanenza notturna presso la struttura da gestire come evento di malattia; il certificato da produrre sarà quindi quello di malattia.



Assenze

Assenza causata da terzo

Art. 17 del CCNL Scuola 2007: nel caso in cui l'infermità del dipendente sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente stesso all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), del citato art. 17, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Viene altresì precisato che la disposizione sopra citata non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Pertanto, qualora il dipendente abbia già ottenuto dal terzo responsabile il risarcimento comprensivo della retribuzione (ipotesi disciplinata dalle suesposte norme contrattuali), l'amministrazione deve chiedere al dipendente medesimo la restituzione di quanto eventualmente percepito a titolo di retribuzione durante l'assenza per malattia, mentre, in caso contrario, deve agire verso il terzo responsabile dell'infortunio.



Assenze

Il danno risarcibile è costituito:

- 1) dalle somme corrisposte a titolo retributivo al dipendente infortunato nel periodo di assenza dal servizio
- 2) dalle somme corrisposte a titolo previdenziale e fiscale in relazione alle somme predette
- 3) dalle eventuali maggiori somme corrisposte per sostituire il dipendente infortunato nel periodo di assenza
- 4) nell'ipotesi in cui l'incidente subito dal dipendente sia qualificabile come infortunio in itinere e sia stato oggetto di denuncia all'INAIL alle somme predette andrà aggiunto l'importo delle spese generali di amministrazione spettanti all'INAIL scaturenti dalla "gestione per conto dello stato".

Attenzione ai termini di prescrizione (la prescrizione varia a seconda dell'evento che ha causato l'assenza; biennale in caso di danno da circolazione stradale)

Congedo straordinario retribuito: art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151 del 2001

Soggetti legittimati alla fruizione del congedo - ordine di priorità non derogabile:

- 1) **coniuge convivente / la parte dell' unione civile convivente** News
della persona in situazione di handicap grave;
- 2) **padre o madre**, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di handicap grave anche **non conviventi**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- 3) **uno dei figli conviventi** della persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si segnala che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- 4) **uno dei fratelli o sorelle conviventi** nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Anche in tale ipotesi, la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti)

Congedo straordinario retribuito



news

5) La sentenza della Corte Costituzionale n.203 del 18 gennaio 2013 ha esteso il diritto al congedo anche al parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Il suocero nel grado di parentela è affine di 1 grado (cfr. art. 78 del C.C)

Nella sostanza parenti e affini fino al terzo grado possono fruire dei congedi solo se il coniuge e gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) sono mancanti, deceduti o anch' essi invalidi.

Non è riconosciuto come requisito l'età (ultra 65 anni) dei soggetti interessati



Congedo straordinario retribuito

Cosa cambia con le nuove norme? (cfr Circolare INPS n. 38 del 2017)

Unioni civili (Legge 76/2016)

La parte di un unione civile, che presti assistenza all'altra parte, può usufruire di:

- permessi ex lege n. 104/92;
- congedo straordinario ex art. 42, comma 5 D.Lgs.151/2001

Convivenza di fatto

Il convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37, dell'art. 1, della Legge n. 76/2016, che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente di:

- permessi ex lege n. 104/92.



Congedo straordinario retribuito

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza: requisito provato mediante dichiarazioni sostitutive.

Requisito della convivenza: dimora del dipendente e quella della persona in stato di handicap sono nello stesso stabile (stesso numero civico) ma non nello stesso interno. - ugualmente si ritiene soddisfatto tale requisito anche laddove, mediante dichiarazione sostitutiva, si attesti la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea pur risultando diversa la dimora abituale del dipendente o del disabile;

Referente unico: la fruizione dei permessi ex legge 104/92 e del congedo dovranno concentrarsi in capo al medesimo

Fanno eccezione a questa regola i genitori, anche adottivi, del minore in situazione di handicap grave, i quali possono fruire delle prerogative in maniera alternata anche nell'arco dello stesso mese.



Congedo straordinario retribuito

Il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.L.vo. n. 151 del 2001 e i permessi di cui all'art. 33 della l. 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di handicap grave. Dunque la fruizione di entrambi i benefici dovrà concentrarsi in capo al medesimo legittimato.

È stata, pertanto, superata la preclusione del cumulo dei due benefici, sicché il dipendente che assiste una persona in situazione di handicap grave, nell'ambito dello stesso mese può fruire del congedo in esame e del permesso di cui all'art. 33, comma 3 della l. 104 del 1992.



Congedo straordinario retribuito

Il congedo è fruibile anche in **modo frazionato** (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio.

Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi.



Congedo straordinario retribuito

- **Il congedo straordinario in caso di part-time verticale - Parere Funzione Pubblica 12 settembre 2012 n.36667- deve essere riproporzionato**
Il calcolo andrà effettuato sulla base delle effettive giornate lavorative del dipendente per tutto il periodo del part-time e la cui durata è già stata fissata. Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà dedotto dal complessivo periodo (due anni) il risultato sarà il periodo di congedo residuo ancora fruibile.
- **Rientro anticipato del titolare assente**
In giurisprudenza è stato affermato che non è possibile licenziare il lavoratore a tempo determinato qualora vengano meno le esigenze per cui è stato assunto, rientro anticipato del titolare (cfr. Tribunale di Pordenone sentenza 12/2004-Corte d' Appello di Trieste sentenza 160/2005 – Tribunale di Campobasso sentenza 277/2014). Orientamento ARAN Scuola del 14 giugno 2013: ha precisato che l' art. 18 co. 2 del CCNL/1995 che prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito di “rientro anticipato del titolare “ non è stato espressamente ripreso dai successivi CCNL (vigente) per cui non si può ritenere più applicabile.



Congedo straordinario retribuito

La durata del congedo.

Per quanto riguarda la durata, il novellato comma 5 bis dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 precisa che "il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa".

Dalla disposizione si evince un duplice principio: da un lato, la norma stabilisce che ciascuna persona in situazione di handicap grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge, dall'altro, il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili.



Congedo straordinario retribuito

La durata del congedo.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza del 5 maggio 2017 n. 11031, fornendo una interpretazione più estensiva rispetto a quelle precedentemente affermate dalla Funzione Pubblica (cfr circolare n. 1/2012) e dall'INPS (cfr circolare n. 32/2012) ha affermato che il diritto al congedo per assistere soggetto in stato di handicap grave, di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151 del 2001, deve essere inteso nel senso che il previsto limite biennale - non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisce a ciascun figlio in stato di handicap grave



Congedo straordinario retribuito

Trattamento giuridico e economico

- Indennità rivalutata annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT, (per l'anno 2018 non può eccedere € **47.697,7** - circolare INPS 61/2018) calcolata in base all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative

Parere FP 15/1/2013:

i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità;

il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura, ma non ai fini della progressione economica.



Congedo straordinario retribuito

INPS Messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018:

è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.



Avv. Fabio Paladini

Per info e comunicazioni:
info@italiascuola.it
www.italiascuola.it