

I DIRITTI SINDACALI NELLA POLIZIA DI STATO

ASSENZE DAL SERVIZIO

CONGEDO ORDINARIO

E' il periodo dell'anno di ferie retribuite dal normale trattamento economico, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità non corrisposte per l'interno anno. E' un diritto irrinunciabile e non monetizzabile, tranne che nei seguenti casi:

- a) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro se esso non sia stato fruito;
- b) in caso di decesso (artt. 18 e 55 d.P.R. 6 marzo 1999 n. 254);
- c) cessazione dal servizio per infermità (artt. 18 e 55 d.P.R. 6 marzo 1999 n. 254);
- d) dispensa dal servizio disposta dopo il collocamento in aspettativa per infermità (artt. 18 e 55 d.P.R. 6 marzo 1999 n. 254);
- e) traferimento presso altre amministrazioni (art. 8 d.P.R. 24 aprile 1982 n. 339).

Il computo del congedo ordinario viene effettuato sulla base delle annualità e, nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata è

determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni (art. 14 del d.P.R. 395/1995).

In caso di orario di lavoro distribuito su sei giorni, per i primi 3 anni di servizio spettano 30 giorni annui di congedo ordinario che successivamente diventano 32 giorni. Al personale con oltre 15 anni di servizio spettano 37 giorni di congedo ordinario che diventano 45 per coloro che hanno compiuto i 25 anni di servizio (47 giorni se il 25esimo anno è stato compiuto entro il 31 dicembre 1996).

In caso di orario di lavoro distribuito su cinque giorni (il sabato non è considerato lavorativo), per i primi 3 anni di servizio spettano 26 giorni annui di congedo ordinario che successivamente diventano 28 giorni. Al personale con oltre 15 anni di servizio spettano 32 giorni di congedo ordinario che diventano 39 per coloro che hanno compiuto i 25 anni di servizio (41 giorni se il 25esimo anno è stato compiuto entro il 31 dicembre 1996).

Nei casi appena citati la durata indicata per il congedo ordinario è comprensiva di 2 giorni di riposo legge ed in ogni caso alle predette cifre vanno aggiunte le rimanenti 4 giornate di riposo legge (vedi più avanti - RIPOSO LEGGE).

Il congedo ordinario va fruito, di norma, nel corso dell'anno solare cui si riferisce. Tuttavia, se per esigenze di servizio indifferibili non è possibile fruirne nel corso dell'anno di riferimento, la parte residua deve essere consumata entro l'anno successivo. L'art. 11, comma 1 del d.P.R. 170/2007 ha previsto che, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente potrà fruire del congedo ordinario residuo entro l'anno successivo a quello di spettanza. A norma dell'art. 8 dell'A.N.Q. 31.7.2009 il personale che fruisce di un periodo di congedo ordinario di durata non inferiore a 6 giorni, non può essere impiegato, nella giornata precedente a quella di inizio del congedo, nel turno 19.00-24.00 e non può essere impegnato, nella giornata di rientro dal periodo di congedo ordinario nel turno 00-07.

La normativa fissa dei criteri ben precisi circa le modalità di richiesta e di fruizione del congedo ordinario. Il responsabile del servizio, infatti, deve programmare i turni di fruizione delle ferie in modo da conciliare le esigenze dell'ufficio con quelle del richiedente, avendo cura di evitare che le richieste di congedo ordinario non superino, di norma, 1/4 della forza per ciascun ruolo (art. 59, d.P.R. 782/1985). Il congedo ordinario deve essere scagionato, di norma, in quattro periodi annui, dei quali uno almeno della durata di due settimane nel periodo tra il 1° giugno ed il 30 settembre. Per il personale con oltre 25 anni di servizio, almeno uno dei periodi di ferie non deve essere inferiore ai 20 giorni (art. 14, comma 8, d.P.R. 395/1995).

Le patologie insorte durante il godimento del congedo ordinario, che siano adeguatamente motivate, ne interrompono la fruizione nei casi di ricovero ospedaliero o di durata della malattia superiore a tre giorni. L'insorgere della malattia deve essere tempestivamente comunicato all'amministrazione, sia per consentire ad essa di effettuare un tempestivo controllo sullo stato del dipendente, sia per fissare precisamente il giorno di cessazione del congedo ordinario a favore del congedo straordinario. L'assenza per malattia non fa venir meno il diritto al congedo ordinario né ne limita la fruizione anche se la patologia si è protratta per l'interno anno.

Al personale a cui, per esigenze di servizio, venga revocato il congedo ordinario già concesso compete, in base alla documentazione fornita, il rimborso delle spese sostenute relative al mancato viaggio e soggiorno (art. 11, comma 3 d.P.R. 170/2007). In caso di richiamo dal congedo ordinario per esigenze di servizio, spetta invece il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in sede e l'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio a condizione però, che ricorrano i presupposti previsti dalla legge sulle missioni. Identico trattamento compete anche nel caso di ritorno nella località ove il dipendente fruiva del congedo ordinario.

RIPOSO LEGGE

Come è noto la L. 937/1977 ha attribuito ai dipendenti pubblici civili e militari 6 giornate complessive di riposo che vanno a sommarsi al periodo di congedo ordinario. Due giorni di riposo legge vanno ad aggiungersi al congedo ordinario e ne seguono la disciplina, mentre le altre quattro giornate di riposo legge vengono concesse a richiesta dell'interessato. Queste ultime devono essere fruite inderogabilmente entro l'anno cui si riferiscono e non possono, in nessun caso, essere fruite l'anno successivo. L'attribuzione dei 6 giorni di riposo legge va a compensare, di fatto, la cessazione di 6 festività civili e religiose, sopresse dalla L. 5 marzo 1977, n. 54. L'articolo 1, comma 1 della citata legge, infatti, aveva abrogato i seguenti giorni festivi: Epifania; San Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo. Il successivo comma 2 ha precisato che cessavano di essere festivi il 2 giugno ed il 4 novembre. Alcune di queste festività sono successivamente state ripristinate: vedi più avanti - GIORNI FESTIVI.

RIPOSO SETTIMANALE

Al personale della Polizia di Stato, recita l'art. 57 del d.P.R. 782/1982, spetta un giorno di riposo settimanale al quale non può rinunciarsi. La sua fruizione, secondo l'art. 58 del d.P.R. 782/1982, deve essere programmata settimanalmente in base alle esigenze dell'ufficio con quelle del personale, facendo in modo che, salvo particolari necessità operative, sia garantito che il godimento avvenga nell'arco della settimana, fermo restando che il numero dei riposi giornalieri nell'ambito dei reparti, uffici ed istituti deve essere normalmente pari alla percentuale di un settimo della forza presente.

A norma dell'art. 8 dell'A.N.Q. 31.7.2009 il personale che fruisce di riposo settimanale non può essere impiegato, nella giornata precedente a quella del riposo, nel turno 19.00-24.00.

GIORNO LIBERO

L'art. 8, comma 1, lettera a) dell'A.N.Q. 31.7.2009 prevede che il personale impiegato in servizi continuativi, dopo 28 giorni lavorativi effettuati fruisca di un giorno libero dal servizio, oltre al riposo settimanale. Per "giorni lavorativi effettuati" devono intendersi anche quelli di legittima assenza dal servizio ed equiparati ed esso a tutti gli effetti, quindi trattasi anche del riposo settimanale, dei giorni di congedo ordinario o straordinario, dei giorni di aspettativa per infermità, dei giorni di permesso sindacale, eccetera. L'art. 15, comma 5 del d.P.R. 51/2009 stabilisce inoltre che, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, al personale impiegato in turni continuativi è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

RECUPERO RIPOSO

Come già accennato, il personale della Polizia di Stato ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che, se non può essere usufruito per particolari esigenze di servizio nell'arco della settimana, può essere recuperato entro le quattro settimane successive. Analogamente qualora il personale prenda servizio in un giorno festivo non domenicale, esso ha diritto ad un giorno di riposo stabilito dall'Amministrazione entro le quattro settimane successive.

RIPOSO COMPENSATIVO

L' art. 17 A.N.Q. del 2009 disciplina le modalità di fruizione del riposo compensativo sancendo che, le prestazioni orarie di lavoro straordinario obbligatorio e programmato effettuate possono essere commutate, a richiesta del dipendente, in un numero corrispondente di giorni di riposo compensativo.

La richiesta, l'accoglimento e l'eventuale diniego motivato vanno formulati per iscritto. Per il computo di ciascun giorno di riposo compensativo si fa riferimento alla durata effettiva dell'orario di lavoro relativo al giorno in cui si usufruisce del riposo.

Le giornate di riposo compensativo debbono essere fruito, a richiesta dell'interessato e tenuto conto delle esigenze di servizio, entro l'anno successivo a quello nel quale sono state maturate e compatibilmente con le esigenze di servizio, il riposo compensativo è cumulabile con il riposo settimanale e con il congedo ordinario.

GIORNO FESTIVO

L'art. 2, L. 260/1949 e successive modifiche ed integrazioni, stabilisce come giornate festive:

- a) tutte le domeniche
- b) il 1° gennaio (Capodanno);
- c) il 6 gennaio (Epifania) - inizialmente soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54 è stata ripristinata dall'art. 1 d.P.R. 28.12.1985, n. 792;
- d) il giorno di San Giuseppe - Festività soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54;
- e) il 25 aprile (Festa della Liberazione);
- f) il Lunedì di Pasqua;
- g) l'Ascensione - Festività soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54;
- h) il Corpus Domini - Festività soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54;
- i) il 1° maggio (Festa dei Lavoratori);
- l) il 2 giugno (Festa della Repubblica) - Inizialmente soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54 è stata ripristinata dall'art. 1 L. 20.11.2000, n. 336, a decorrere dall'anno successivo (il 2001);
- m) il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) - inizialmente soppressa dall'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54 è stata ripristinata, per il solo Comune di Roma, dall'art. 1 d.P.R. 28.12.1985, n. 792;
- n) il 15 agosto (Assunzione della B.V. Maria);
- o) il 1° novembre (Ognissanti);
- p) il 4 novembre (Festa dell'Unità Nazionale) L'art. 1 L. 5.3.1977, n. 54 ha disposto che la Festa dell'Unità Nazionale si festeggia la prima domenica di novembre, quindi il 4 novembre non è più considerato festivo;
- q) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- r) il 25 dicembre (Natale);
- s) il 26 dicembre (Santo Stefano).

All'elenco bisogna aggiungere la Pasqua, considerata giorno festivo in quanto è una festività religiosa ai sensi dell'art. 6 della L. 121/1985. Tale norma infatti, stabilisce che vengono considerati "come giorni festivi tutte le domeniche e le altre festività religiose determinate d'intesa fra le parti".

L'art. 1 del d.P.R. 792/1985, richiamando il citato art. 6, fa un elenco delle festività religiose: 1° gennaio (Maria Santissima Madre di Dio), 6 gennaio (Epifania del Signore), 15 agosto (assunzione della Beata Vergina Maria), 1° novembre (tutti i Santi), 8 dicembre (Immacolata Concezione della Beata Vergina Maria), 25 dicembre (Natale del Signore) e 29 giugno (SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma).

SUPER FESTIVI

Sono 8: 1 gennaio - Pasqua - Pasquetta - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 25 dicembre - 26 dicembre. Vedi, a tal proposito, l'art. 12, comma 2 del D.P.R. 164/2002 (3° Contratto del Comparto Sicurezza - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003).

SANTO PATRONO

L'art. 13, d.P.R. 395/1995 considera giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono, ma solo per il comune sede di servizio e solo se ricadente in giornata feriale.

PERMESSO BREVE

L'art. 17, del d.P.R. 395/1995, prevede che il capo dell'ufficio può concedere al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro; i permessi brevi non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore nel corso dell'anno.

La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al capo dell'ufficio di adottare le misure organizzative necessarie, mentre il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del capo dell'ufficio; nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

ORARIO FLESSIBILE

L'art. 10, A.N.Q. del 31.7.2009 prevede che l'orario flessibile è consentito solo al personale impiegato nei servizi non continuativi con esclusione di quello addetto ai servizi esterni di controllo del territorio.

I dirigenti responsabili degli uffici possono disporre, su richiesta del dipendente, l'applicazione dell'orario flessibile in relazione alle esigenze di servizio, tenendo presente le eventuali situazioni personali e familiari del dipendente.

La flessibilità deve essere programmata settimanalmente e può essere prevista:

- a) differendo l'orario di entrata di 30 o 60 minuti per ciascun turno;
- b) anticipando l'orario di uscita di 30 o 60 minuti per ciascun turno.

Il recupero del lavoro giornaliero non prestato deve avvenire:

- nella medesima giornata anticipando o prolungando l'orario d'obbligo;
- in un turno unico settimanale di 3 ore nella prima ipotesi (30 minuti);
- in due turni settimanali di 3 ore nella seconda ipotesi (60 minuti).

CONGEDO STRAORDINARIO

E' disciplinato dall'art. 37 del d.P.R. 3/1957 (Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), che rimanda, per i dettagli, ai rispettivi regolamenti, e dall'art. 60 del d.P.R. 782/1985 (Regolamento di Servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza), previa presentazione della relativa certificazione medica. (1)

Quest'ultima norma dispone che: "ferme restando, per quanto riguarda il congedo straordinario per infermità, la competenza e le modalità previste dalla legge 18 dicembre 1970, n. 1137, la competenza per la concessione del congedo straordinario per gravi motivi, per matrimonio e per esami spetta alla direzione centrale del personale del Dipartimento della pubblica sicurezza".

Il congedo straordinario può essere frazionato senza limiti, ma non può superare i 45 giorni annui e, diversamente dal congedo ordinario, assorbe le giornate festive e quelle destinate a riposo, che non vengono quindi sottratte dal numero complessivo dei giorni di assenza. In tutti i casi il congedo straordinario è retribuito per intero ed è utile ai fini pensionistici e previdenziali; al personale inviato in missione collettiva all'estero compete inoltre, in caso di concessione di congedo straordinario per gravi motivi, il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno sostenute e documentate.

(1) In merito alle modalità di presentazione della certificazione medica attestante la patologia, l'art. 55 septies del D.Lgs. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) aveva stabilito che: "nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni o, 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".

La stessa norma aveva aggiunto che: "...la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale di previdenza sociale...".

Il Ministero dell'Interno, allo scopo di fare chiarezza su queste ultime disposizioni, che inizialmente si riteneva potessero essere applicate anche al personale della Polizia di Stato, ha investito del caso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La circolare ministeriale della Direzione Centrale di Sanità, n. 850/A/A6-5671 del 7 ottobre 2010 nel richiamare la sua precedente nota n. 850/A.LS.4312 del 14 luglio 2010, ha fatto definitivamente chiarezza comunicando che il Dipartimento della Funzione Pubblica con una sua circolare aveva stabilito che per il personale appartenente alle forze armate e di polizia non sussisteva l'obbligo di inoltrare la certificazione medica per via telematica, rimanendo vigente la tradizionale modalità cartacea. Il prefato Dipartimento aveva infatti precisato che la trasmissione telematica dei certificati riguardava solo il personale ad ordinamento privatistico e non il personale in regime di diritto pubblico.

ASPETTATIVA PER INFERMITA'

Anche questo istituto, come il precedente è disciplinato dal d.P.R. 3/1957 (Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato) e più precisamente all'art. 68, il quale dispone che, l'aspettativa per infermità è disposta a domanda dell'interessato o d'ufficio dall'amministrazione nei casi in cui viene accertata, in base al giudizio di un medico scelto dall'amministrazione, l'esistenza di una malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione del servizio.

Per essere collocato in aspettativa il dipendente lo deve espressamente manifestare, poiché in assenza di indicazioni specifiche nella dichiarazione di inizio malattia verrà automaticamente collocato in congedo straordinario fino all'esaurimento del periodo residuo spettantegli.

L'art. 3, comma 40bis della L. 537/1993, dispone che, qualora il dipendente abbia ancora a disposizione giorni di congedo straordinario residui, potrà essere collocato in aspettativa solo per assenze continuative superiori a sette giorni lavorativi, escludendo quindi dal computo i giorni destinati alla fruizione del riposo settimanale e le festività. A tal proposito giova precisare che il congedo straordinario, diversamente da quello ordinario, assorbe le giornate festive e quelle destinate a riposo, per cui queste non vengono sottratte dal numero complessivo dei giorni di assenza.

L'aspettativa per malattia, recita l'art. 68 del d.P.R. 3/1957, non può protrarsi per più di diciotto mesi. Il successivo art. 70 prevede che, due periodi di aspettativa per infermità si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di diciotto mesi, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a tre mesi. La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità, sancisce sempre il citato art. 70, non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio, fermo restando che, durante i periodi di aspettativa per motivi di famiglia, nessun assegno è dovuto al dipendente.

Il Consiglio di amministrazione, per gravi e documentati motivi può consentire al dipendente che abbia raggiunto i limiti previsti dai paragrafi precedenti ed a richiesta dell'interessato, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi; scaduto il periodo massimo previsto per l'aspettativa per malattia, il dipendente che risulti non idoneo a riprendere servizio è dispensato ove non sia possibile utilizzarlo, su domanda, in altri compiti.

L'art. 16, comma 3 del d.P.R. 51/2009, dispone che, il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale permane, ovvero è collocato in aspettativa fino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità che ha causato la non idoneità anche oltre i limiti massimi previsti dalla normativa in vigore. Fatte salve le disposizioni che prevedono un trattamento più favorevole, durante l'aspettativa per infermità, sino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione subita o della infermità contratta, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio e non vengano attivate le procedure di transito in altri ruoli della stessa amministrazione o in altre amministrazioni, previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 339 e dal decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa. Non si dà luogo alla ripetizione qualora la pronuncia sul riconoscimento della causa di servizio intervenga oltre il ventiquattresimo mese dalla data del collocamento in aspettativa. Tale

periodo di aspettativa non si cumula con gli altri periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo ai fini del raggiungimento del detto limite massimo.

Durante l'aspettativa per infermità il dipendente ha diritto all'intero stipendio per i primi dodici mesi ed alla metà di esso per il restante periodo, conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia; qualora l'infermità sia riconosciuta dipendente da causa di servizio il dipendente ha diritto, per tutto il periodo, a tutti gli assegni escluse le indennità per lavoro straordinario e sono altresì a carico dell'Amministrazione le spese di cura, comprese quelle per ricoveri in istituti sanitari e per protesi, nonché un equo indennizzo per la perdita della integrità fisica eventualmente subita. In ogni caso il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

ACCERTAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Sia in caso di congedo straordinario che in caso di aspettativa per malattia, il dipendente deve produrre idonea certificazione medica rilasciata da un medico del Servizio sanitario nazionale o della Polizia di Stato. L'Amministrazione può disporre visite di controllo per l'accertamento dell'infermità del dipendente, il quale ha facoltà di farsi assistere, durante i controlli ed a sue spese, da un medico di fiducia. L'Amministrazione può altresì, in ogni momento, procedere agli opportuni accertamenti sanitari.

Qualora il dipendente risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, può decadere 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, oltre che essere sottoposto a procedimento disciplinare. Rientrano nel concetto di 'giustificato motivo' tutte le cause di forza maggiore e tutte quelle situazioni, opportunamente documentate, in cui l'assenza dal domicilio è prevalente rispetto all'obbligo di permanervi.

Per permettere all'amministrazione di effettuare i relativi controlli, durante le assenze per infermità il dipendente ha l'obbligo di mantenere la reperibilità presso il domicilio indicato nella dichiarazione di inizio di malattia, assicurando la presenza nelle "fasce orarie" tra le ore 09 e le ore 13 e tra le ore 15 e le ore 18 di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i festivi (le nuove fasce orarie sono state introdotte dal D.P.C.M. 18 dicembre 2009, n. 206).

L'obbligo del rispetto delle fasce orarie non sussiste dopo che l'Amministrazione abbia accertato la sussistenza dell'infermità, ferma restando la sua facoltà di procedere comunque ad ulteriori accertamenti e controlli, che andranno però effettuati previo tempestivo preavviso.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità:

- a) i dipendenti affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) i casi di infortunio sul lavoro;
- c) le malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Con circolare nr.333.A/9807.F.7 del settembre 2011, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha diramato indicazioni dimassima circa l'effettuazione dei controlli da parte delle Amministrazioni verso i propri dipendenti, sottolineando quanto riportato dall'art. 53 septies, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, il quale recita: "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".

Sul punto, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che: "nel valutare la condotta del dipendente, il dirigente deve considerare elementi di carattere oggettivo, prescindendo, naturalmente, da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico. In ordine all'aspetto economico, l'introduzione di questo elemento di valutazione consente di tener conto anche delle difficoltà connesse alla copertura finanziaria per l'effettuazione delle visite".

CURE TERMALI

Vengono effettuate fruendo del congedo ordinario, essendo state abrogate tutte le norme che prevedevano la possibilità di effettuarle in regime di congedo straordinario o di aspettativa per infermità; tuttavia al personale affetto da invalidità riconosciuta dipendente da causa di servizio ed ascrivibile ad una delle categorie che danno diritto all'equo indennizzo o che abbia dato luogo alla liquidazione dell'indennità "una tantum" compete il congedo straordinario per effettuare le cure termali, purché queste siano finalizzate alla cura della richiamata invalidità e non di altre infermità.

Se invece, il procedimento finalizzato al riconoscimento dei benefici dipendenti da causa di servizio sia ancora pendente, il dipendente non può più essere autorizzato a fruire del congedo straordinario per effettuare le cure termali (d.P.R. 461/2001 e circolare ministeriale n. 333-A/9807.H.6.1/2003).

CONGEDO STRAORDINARIO PER MOTIVI DI FAMIGLIA E PERMESSO RETRIBUITO

Il congedo straordinario per motivi di famiglia rientra nei casi di congedo straordinario per gravi motivi previsto per tutti i dipendenti pubblici dall'art. 37 del d.P.R. 3/1957 (Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), ed in particolare per gli appartenenti alla Polizia di Stato dall'art. 60 d.P.R. 782/1985 (Regolamento di Servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza).

Prima dell'entrata in vigore della L. 53/2000, che ha posto le basi per una disciplina più dettagliata della materia, l'amministrazione aveva ampia discrezionalità nella valutazione dei motivi alla base della richiesta per la concessione o meno del diritto in questione. Infatti, con la circolare n. 333-A/9817.b.(4) del 15 aprile 1986 il Dipartimento aveva solo indicato i limiti massimi cui attenersi nel caso di decesso di prossimi congiunti (8 giorni se nella stessa regione di servizio, 10 negli altri casi) o per grave pericolo di vita degli stessi (rispettivamente 4 e 6 giorni).

L'art. 4 comma 1 L. 53/2000, ha introdotto il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. I permessi sono retribuiti e coperti da contribuzione ai fini previdenziali.

L'art. 4 comma 2 L. 53/2000, ha introdotto la possibilità di richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il congedo straordinario per gravi motivi segue la stessa disciplina del congedo straordinario in genere, salvo specifiche previsioni di volta in volta stabilite dalla legge o dai regolamenti; in particolare:

- a) non può superare i 45 giorni annui;
- b) può essere frazionato senza limiti;
- c) a differenza del congedo ordinario, assorbe le giornate festive e quelle destinate al riposo, che quindi non vengono sottratte dal numero complessivo dei giorni di assenza;
- d) è retribuito per intero e utile ai fini pensionistici e previdenziali;
- e) al personale inviato in missione collettiva all'estero compete inoltre il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno sostenute e documentate, in caso di concessione di congedo straordinario per gravi motivi.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA

L'istituto dell'aspettativa per motivi di famiglia è previsto per i pubblici dipendenti dal d.P.R. 3/1957 (Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato), ed esteso al personale della Polizia di Stato in forza dell'art. 52, d.P.R. 335/1982 (Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia).

L'art. 69 del d.P.R. 3/1957 prevede che il dipendente deve produrre accurata e motivata domanda volta ad ottenere il beneficio in parola e l'amministrazione deve provvedere entro un mese, avendo facoltà, per ragioni di servizio da specificare nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta; questo tipo di aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio e non può eccedere la durata di un anno, durante il quale non si ha diritto ad alcun assegno.

Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. Il successivo art. 70 del d.P.R. 3/1957 dispone che due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata, quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi.

Lo stesso art. 70 aggiunge che, la durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio. Per motivi di particolare gravità l'Amministrazione può consentire al dipendente, che abbia raggiunto i limiti previsti dai commi precedenti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi.

CONGEDO DI MATERNITA' E PARTO PREMATURO

L'art. 16, comma 1 del D.Lgs. 6 marzo 2001, n. 151 fa espresso divieto di impiegare le donne in attività lavorative nei seguenti casi:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (salvo quanto previsto all'art. 20 del D.Lgs. 151/2001 - ASTENSIONE FACOLTATIVA). La data presunta del parto va certificata da un medico ed il certificato consegnato al datore di lavoro. Tale data fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione. La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni dalla nascita il relativo certificato o dichiarazione sostitutiva (art. 21 del D.Lgs. 151/2001);
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto (salvo quanto previsto all'art. 20 del D.Lgs. 151/2001 - ASTENSIONE FACOLTATIVA);
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto (estensione aggiunta dall'art. 1 del D.M. 12.7.2007).

L'art. 16, comma 1bis del D.Lgs. 151/2001 aggiunge che, "nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute" (comma aggiunto dall'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119).

Il periodo di congedo di maternità è retribuito per intero (art. 15, comma 7 del d.P.R. 170/2007), interamente computato ai fini pensionistici e previdenziali e pienamente computato ai fini della progressione in carriera come normale attività lavorativa, ove i contratti collettivi non richiedano particolari requisiti.

CONGEDO DI PATERNITA'

L'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 6 marzo 2001, n. 151 dispone che, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua di esso, limitatamente ai casi di morte o grave infermità della madre o di abbandono da parte della madre o, infine, di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore, recita il successivo comma 2, che intenda avvalersi del diritto in parola, presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste ed in caso di abbandono fornisce una dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 445/2000.

Il periodo di congedo di paternità è retribuito per intero (art. 15, comma 7 del d.P.R. 170/2007), interamente computato ai fini pensionistici e previdenziali e pienamente computato ai fini della progressione in carriera come normale attività lavorativa, ove i contratti collettivi non richiedano particolari requisiti.

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA' O DI PATERNITA'

Ciascun genitore ha diritto all'astensione facoltativa dal lavoro, indipendentemente dall'esistenza o meno di tale diritto in capo alla madre, che può essere, quindi, anche non lavoratrice.

Il padre, in sostanza, viene equiparato alla madre lavoratrice, per la quale, peraltro, l'art. 20 del D.Lgs. 151/2001 che prevede che: "ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

Il comma 2 del citato articolo, testualmente recita: "Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni di cui al comma 1".

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (oggi Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) - nelle more dell'emanazione del predetto decreto - aveva diramato la circolare n. 43/2000, i cui sono stabiliti i presupposti per l'immediata applicabilità dell'istituto in parola.

Per il personale della Polizia di Stato, con circolare n. 333-A/9807.F.6.2 del 6 agosto 2001 (illustrativa della legge 8 marzo 2000, n. 53) al capitolo "Flessibilità dell'astensione obbligatoria" veniva formulata la seguente direttiva: "... Ai fini dell'eventuale applicazione del predetto istituto - Tenuto conto della peculiarità dell'attività svolta dal personale della Polizia di Stato - Si ritiene indispensabile attendere l'emanazione del succitato decreto".

La Direzione Centrale per le Risorse Umane con circolare nr. 333.A/9807.F.6.1/9293-2011 del 6 dicembre 2011, ha fornito chiarimenti circa la flessibilità del congedo di maternità, e, nel ribadire che a tutt'oggi il Ministero del Lavoro non ha emanato ancora la circolare esplicativa, ha stabilito che le lavoratrici gestanti della Polizia di Stato possono, a richiesta, astenersi dal lavoro a decorrere da un mese dalla data presunta del parto, prolungando, così, il periodo di congedo post-partum fino a quattro mesi successivi alla nascita del bambino.

Lo scopo della norma è quello di consentire alla dipendente, nel corso dell'ottavo mese di gravidanza, di prestare servizio per l'intero mese o per una parte di esso, fermo restando l'obbligo, per la medesima, di astenersi dal lavoro durante il nono mese di gravidanza.

La circolare in questione, poi, fornisce le modalità operative per esercitare il diritto alla flessibilità.

La lavoratrice deve presentare apposita istanza prima della scadenza del settimo mese di gravidanza (e cioè prima dell'inizio del periodo di congedo obbligatorio) corredata da idonea documentazione medica, ovvero, un certificato rilasciato da un medico ostetrico-ginecologo del Servizio sanitario nazionale con la data presunta del parto ed un certificato medico rilasciato dal Sanitario della Polizia di Stato attestante l'assenza di rischi per la salute della gestante e del nascituro.

Seguono i presupposti per la concessione dell'astensione facoltativa:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice o del nascituro al momento della richiesta;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro della competente Direzione Provinciale del Lavoro;
- venire meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi della gravidanza;
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Si precisa che la flessibilità del periodo ante-partum, richiesta e già accordata, può essere successivamente oggetto di totale o parziale rinuncia su espressa richiesta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti.

CONGEDO PARENTALE

L'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 dispone che: "1. per ogni bambino, nei primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

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

Ai fini della fruizione del congedo parentale, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 445/2000, attestante che l'altro genitore non fruisca dello stesso diritto negli stessi giorni per il medesimo motivo.

L'art. 33 del D.Lgs. 151/2001, prevede il cd. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO, disponendo che, per ogni figlio minore di otto anni, con handicap grave certificato, i genitori hanno diritto al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo non superiore a tre anni, fruibili in modo continuativo o frazionato ed a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate, salvo che, in tali casi, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

L'art. 15, comma 1 del d.P.R. 170/2007, stabilisce che: "In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al personale con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo, è concesso il congedo straordinario di cui all'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai fini della definizione dei procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Il successivo comma 2 dispone: "Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il personale è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare l'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di inizio del congedo".

I periodi di congedo parentale rientranti nel congedo straordinario, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Durante l'astensione facoltativa spetta la seguente retribuzione:

- fino al terzo anno di età del bambino spetterà il trattamento economico previsto per il congedo straordinario per gravi motivi, quindi lo stipendio intero, qualora non fruito ad altro titolo, nella misura complessiva di giorni quarantacinque da fruire nell'arco dei primi tre anni di vita del bambino; l'art. 15, comma 3 del d.P.R. 170/2007 stabilisce inoltre che, in caso di malattia del figlio di età non superiore a tre anni, i periodi di congedo non comportano riduzione del trattamento economico fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno oltre il limite dei citati quarantacinque; per il periodo eventualmente eccedente i 45 giorni per anno solare (più i citati 5 nei casi previsti), e comunque per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, non superiore a sei mesi, spetterà il 30% della retribuzione (art. 34, comma 1 del D.Lgs. 151/2001). Resta salva la possibilità di conservare in tutto o in parte il congedo

straordinario per gravi motivi, da fruire ad altro titolo, scegliendo il citato trattamento economico pari ad una indennità del 30% della retribuzione;

- dal terzo anno di età del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, ovvero nei primi tre anni di vita del bambino, qualora si sia già fruito dei sei mesi di astensione facoltativa complessiva fra i coniugi, spetterà un'indennità pari al 30% della retribuzione solo nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, altrimenti non andrà corrisposto alcun assegno (art. 34, comma 3 del D.Lgs. 151/2001).

CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

Nei casi di malattia del bambino è consentita ad entrambi i genitori, alternativamente fra essi, anche adottivi o affidatari, ed anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto, il congedo per malattia del bambino, nei seguenti casi:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (art. 47, comma 1 del d.P.R. 151/2001). L'art. 15, comma 3 del d.P.R. 170/2007, precisa che in questi casi non vi è riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno oltre il limite dei quarantacinque giorni di cui al comma 1 dell'art. 15 del d.P.R. 170/2007 - vedi CONGEDO PARENTALE. Gli eventuali periodi di astensione eccedenti il limite predetto sono senza assegni, ma sono comunque computati nell'anzianità di servizio e coperti da contribuzione figurativa; mentre ai fini previdenziali (della buonuscita) i suddetti periodi sono riscattabili in via ordinaria;

- successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, per cinque giorni all'anno per ciascun genitore (art. 47, comma 2 del d.P.R. 151/2001). L'art. 15, comma 4 del d.P.R. 170/2007, precisa che in questi casi non è prevista alcuna retribuzione.

Tali periodi sono valutabili ai fini dell'anzianità di servizio e coperti da contribuzione figurativa, mentre ai fini previdenziali (della buonuscita), i suddetti periodi sono riscattabili in via ordinaria.

La malattia del bambino va documentata mediante l'esibizione del certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato (art. 47, comma 3 del d.P.R. 151/2001).

Se la malattia del bambino dà luogo al ricovero ospedaliero, essa interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore (art. 47, comma 4 del d.P.R. 151/2001).

Al congedo per malattia del bambino non si applicano le disposizioni relative al controllo della malattia del lavoratore (art. 47, comma 5 del d.P.R. 151/2001).

La lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti ad autocertificare che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Nell'ipotesi di particolare gravità della malattia del bambino, i genitori hanno la possibilità di fruire, alternativamente, dell'istituto del congedo straordinario per gravi motivi, qualora non utilizzato ad altro titolo, nel limite dei 45 giorni annui. Il congedo per malattia del bambino, al pari del congedo straordinario, assorbe le giornate festive e quelle destinate a riposo, per cui queste non vengono sottratte dal numero complessivo dei giorni di assenza.

CONGEDO DI MATERNITA' DEI GENITORI ADOTTIVI

L'art. 26 comma 1° D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, estende il diritto del congedo di maternità di cui all'art. 16 della citata legge, alla madre adottiva per i 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino.

Analogo diritto spetta al padre adottivo o affidatario nel caso in cui la madre non abbia voluto o potuto fruirne (art. 31 del d.P.R. 151/2001).

Nel caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito entro i primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia (art. 26, comma 2 del d.P.R. 151/2001).

Nell'ipotesi di un'adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi all'adozione. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia (art. 26, comma 3 del d.P.R. 151/2001).

La lavoratrice che si trova all'estero per l'incontro con il minore o per l'espletamento delle pratiche adottive, che non richieda o richieda solo in parte il congedo per maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità (art. 26, comma 4 del d.P.R. 151/2001).

In caso di madre affidataria di minore, il periodo di congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento e per un periodo non superiore a tre mesi (art. 26, comma 6 del d.P.R. 151/2001).

Per ciò che concerne gli aspetti economici, pensionistici e previdenziali, vige la stessa normativa del congedo di maternità.

CONGEDO PERENTALE DEI GENITORI ADOTTIVI

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad usufruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dal suo ingresso nella famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

L'art. 15, comma 6 del d.P.R. 170/2007, prevede quanto segue: "nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 16 marzo 2001, n. 151, è concesso un corrispondente periodo di congedo straordinario senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui. Tale periodo di congedo non riduce le ferie e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio."

PERMESSI ORARI (CD ALLATTAMENTO)

L'art. 39 del d.P.R. 151/2001, dispone che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici due periodi di riposo, anche cumulabili, nell'arco della giornata lavorativa, fino al primo anno di vita del bambino.

Il riposo è uno nel caso di giornata lavorativa è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e sono considerati a tutti gli effetti come orario lavorativo.

E' diritto della donna uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di trenta minuti se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido.

A tutte le ipotesi relative ai genitori adottivi ed affidatari si applicano gli istituti previsti per i genitori naturali, in materia di versamento dei contributi.

L'art. 15, comma 8 del d.P.R. 170/2007 dispone che i permessi orari non incidono sul periodo di congedo ordinario e sulla tredicesima mensilità.

Il diritto di cui trattasi è riconosciuto anche al padre nei seguenti casi art. 40 D.Lgs. 151/2001:

- a) nel caso in cui i figli sono affidati solo al padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il successivo art. 41 D.Lgs. 151/2001 dispone che: "in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiunte rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre".

I periodi di permesso orario sono considerati ore lavorative ai fini retributivi, dell'anzianità di servizio e della retribuzione e sono retribuiti normalmente.

I permessi orari spettano anche ai genitori adottivi o affidatari entro un anno dall'ingresso del minore con handicap grave nella famiglia (art. 45, comma 1 del D.Lgs. 151/2001).

RIPOSI PER ASSISTERE I PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Sono disciplinati dall'art. 42 D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni (vedi la Legge 183/2010 e il D.Lgs. 119/2011). L'art. 42 citato, al 1° comma richiama l'art. 33, comma 2 della Legge 104/1992, il quale prevede che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di un minore con handicap grave, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa (vedi la sezione

CONGEDO PARENTALE ed in particolare l'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 che introduce il cd. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO), due ore di permesso giornaliero retribuito.

I riposi di cui trattasi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio (art. 42, comma 4 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni) e spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 42, comma 6 del D.Lgs. 151/2001).

I riposi spettano anche ai genitori adottivi o affidatari (art. 45, comma 2 del D.Lgs. 151/2001).

PERMESSI PER ASSISTERE I PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Sono disciplinati dall'art. 42 D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni (vedi la Legge 183/2010 e il D.Lgs. 119/2011). L'art. 42 citato, al 2° comma richiama l'art. 33, comma 3 della Legge 104/1992, il quale prevede che "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti." (comma aggiunto dall'art. 6, comma 1 lett. 'a' del D.Lgs. 119/2011).

Il comma 3-bis del citato art. 33 L. 104/1992 aggiunge che "il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito." (comma aggiunto dall'art. 6, comma 1 lett. 'b' del D.Lgs. 119/2011).

I permessi di cui trattasi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio (art. 42, comma 4 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni) e possono esserne destinatari anche i genitori affidatari (art. 33 comma 7 L. 104/1992).

I permessi sono interamente retribuiti e sono utili sia ai fini pensionistici che previdenziali; devono essere fruiti necessariamente entro il mese di riferimento e non sono cumulabili con quelli spettanti nei mesi successivi; possono essere fruiti anche frazionatamente, fino a mezza giornata lavorativa e possono essere goduti alternativamente da entrambi i genitori - anche adottivi - nel caso di un figlio affetto da handicap grave, mentre non possono essere concessi a più di un lavoratore dipendente per assistere la stessa persona con handicap grave.

La norma ha voluto introdurre la figura del c.d. 'Referente Unico' per l'assistenza al disabile, significando che ha voluto escludere la possibilità che più soggetti possano contemporaneamente usufruire del beneficio per l'assistenza alla medesima persona, facendo eccezione solo per i genitori di figli portatori di handicap grave. Si ritiene comunque che il divieto di fruire alternativamente dei permessi non debba essere considerato come un divieto assoluto, poiché, nei casi documentati di impossibilità del Referente Unico, questi possa essere sostituito momentaneamente con un'altra persona.

La Legge 183/2010 ha introdotto una novità importante: 'la possibilità di scegliere la sede di servizio'. Al lavoratore che usufruisce del beneficio, è riconosciuto il diritto di scegliere la sede di servizio più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. (In relazione a questa importante novità, l'Amministrazione ha avviato un tavolo tecnico di approfondimento con le OO.SS.).

I riposi di cui trattasi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio (art. 42, comma 4 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni) e spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 42, comma 6 del D.Lgs. 151/2001).

CONGEDO PER ASSISTERE I PORTATORI DI HANDICAP

E' disciplinato dall'art. 42 D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni (vedi la Legge 183/2010 e il D.Lgs. 119/2011). L'art. 42 citato, al 5° comma richiama l'art. 4, comma 2 della Legge 53/2000, il quale prevede che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria."

L'art. 42, comma 5, citato aggiunge che, il richiedente ha diritto di usufruire del citato congedo entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o presenza di malattie invalidanti anche nel coniuge, ne ha diritto il padre o la madre anche adottivi; in caso di mancanza, decesso o presenza di malattie invalidanti anche nei padre o nella madre anche adottivi, ne ha diritto uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o presenza di malattie invalidanti anche nei figli conviventi, ne ha diritto uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il congedo di cui trattasi (art. 42, comma 5bis), non può superare la durata di due anni (nell'arco della vita lavorativa), per ogni persona con handicap grave la quale non deve essere ricoverata a tempo pieno, tranne nel caso in cui i sanitari dichiarino che è necessaria la presenza del soggetto che presta assistenza.

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per la stessa persona da assistere. I genitori, anche adottivi, di figli con handicap grave, possono fruirne alternativamente entrambi, ma quando un genitore ne fruisce, l'altro non può godere di altre agevolazioni per assistere lo stesso figlio.

I permessi ed i congedi per assistere un portatore di handicap, sono soggetti all'ordinaria contribuzione previdenziale; ne consegue che i medesimi sono utili di per sé, sia ai fini pensionistici che previdenziali.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Il d.P.R. 51/2009, relativo al Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, all'art. 18 stabilisce:

1. Oltre a quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile si applicano le seguenti disposizioni:

- a) esonero dalla sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;
- b) esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- c) esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la madre dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali da turni continuativi articolati sulle 24 ore;
- d) esonero, a domanda, dal turno notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- e) divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni;
- f) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- g) possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri vincitori di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
- h) divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in turni continuativi articolati sulle 24 ore.

2. La disposizione di cui all'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applica anche alle appartenenti al Corpo forestale dello Stato.
3. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i benefici di cui ai commi 1 e 2 si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

PERMESSO STUDIO

E' previsto dall'art. 78 del d.P.R. 782/1985 (Regolamento di servizio) che dispone quanto segue: "L'amministrazione della pubblica sicurezza favorisce l'aspirazione del personale che intende conseguire un titolo di studio di scuola media superiore o universitario o partecipare a corsi di specializzazione post-universitari o ad altri corsi istituiti presso le scuole pubbliche o parificate nella stessa sede di servizio. A tal fine, oltre ai normali periodi di congedo straordinario per esami, è concesso un periodo annuale complessivo di 150 ore da dedicare alla frequenza dei corsi stessi. Tale periodo viene detratto dall'orario normale di servizio, secondo le esigenze prospettate dall'interessato almeno due giorni prima al proprio capo ufficio, e la richiesta deve essere accolta ove non ostino impellenti ed inderogabili esigenze di servizio. L'interessato dovrà dimostrare, attraverso idonea documentazione, di avere frequentato il corso di studi per il quale ha richiesto il beneficio, che è suscettibile di revoca in caso di abuso, con decurtazione del periodo già fruito dal congedo ordinario dell'anno in corso o dell'anno successivo."

L'art. 20 del d.P.R. 254/1999, al comma 1, ha esteso il diritto anche ai corsi di studio svolti in altra località; in tal caso i giorni eventualmente necessari per il raggiungimento di tale località e per il rientro in sede sono conteggiati, in ragione di 6 ore per ogni giorno impiegato, nelle 150 ore medesime.

La possibilità di conteggiare nelle 150 ore i giorni necessari per il raggiungimento delle località sedi dei corsi e per il rientro in sede si applicano anche al personale trasferito ad altra sede di servizio che abbia già iniziato la frequenza dei corsi nella precedente sede di servizio (art. 20 d.P.R. 254/1999, comma 2), mentre non si applicano nel caso di iscrizione a corsi universitari o post-universitari fuori dalla sede di servizio e laddove nella sede di appartenenza siano attivati analoghi corsi, pertanto il tempo necessario al raggiungimento di tali località ed al rientro in sede non può essere computato nelle 150 ore (art. 20 d.P.R. 254/1999, comma 3 ed art. 19, comma 3 d.P.R. 51/2009).

Le stesse disposizioni si applicano per la preparazione di esami universitari o post-universitari e possono essere attribuite e conteggiate, nell'ambito delle 150 ore, le 4 giornate immediatamente precedenti agli esami sostenuti, in ragione di 6 ore per ogni giorno. In caso di sovrapposizione di esami, al dipendente possono essere conteggiate 4 giornate per ogni esame. In tali giornate, il personale, non può essere impegnato in servizio. (art. 19, comma 1 d.P.R. 51/2009).

Il comma 2 dell'art. 19 d.P.R. 51/2009, estende i diritti di cui trattasi anche ai corsi organizzati presso le A.s.l..

CONGEDO PER ESAMI

E' un caso di congedo straordinario che deve essere concesso di diritto per far fronte alla necessità di sostenere esami a norma dell'art. 37, comma 2 del d.P.R. 3/1957.

La retribuzione viene corrisposta per intero ed il periodo fruito è utile ai fini di carriera, pensionistici e previdenziali.

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

Non è espressamente prevista da una norma, però giurisprudenza consolidata ritiene che i 'motivi di studio' possano rientrare, senza dubbio alcuno, nei più ampi 'motivi di famiglia', poiché per 'motivi di studio' si intendono tutte le situazioni meritevoli di apprezzamento in relazione al benessere ed al progresso del dipendente, inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola (Sentenza della Corte dei Conti n. 1415 del 3.2.1984).

Pertanto dal combinato disposto degli artt. 66 del d.P.R. 3/1957 e 52 del d.P.R. 335/1982, il dipendente può richiedere ed ottenere l'aspettativa per motivi di studio, che però, non dà diritto ad alcuna retribuzione e non è utile né ai fini di carriera, né ai fini pensionistici e previdenziali.

E' concessa a domanda sulla quale l'Amministrazione deve pronunziarsi entro un mese e si cumula con i periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo; pertanto non può eccedere i 18 mesi nel quinquennio e più periodi di aspettativa a vario titolo vanno intervallati da almeno 6 mesi di servizio tra un periodo e l'altro.

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

E' introdotto dall'art. 20 del d.P.R. 164/2002, che testualmente recita:

1. Il personale con almeno cinque anni di anzianità di servizio maturati presso la stessa Amministrazione può usufruire del congedo per la formazione di cui all'articolo 5 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53, per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Il congedo per la formazione è finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione.
3. Il personale che fruisce del congedo per la formazione viene collocato in aspettativa, oltre i limiti vigenti, senza assegni e tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza.
4. Il personale che può avvalersi di tale beneficio non può superare il 3% della forza effettiva complessiva.
5. Il personale che intende avvalersi del congedo per la formazione deve presentare istanza almeno trenta giorni prima dell'inizio della fruizione del congedo.
6. Il congedo per la formazione può essere differito con provvedimento motivato per improrogabili esigenze di servizio, per una sola volta e per un periodo non superiore a trenta giorni.

CONGEDO STRAORDINARIO PER MATRIMONIO

L'art. 37 comma 3 del d.P.R. 3/1957 lo fa rientrare nei casi di congedo straordinario spettante di diritto e lo quantifica in giorni 15 e la concessione è subordinata all'esibizione del certificato di matrimonio rilasciato dall'ufficiale di stato civile. La retribuzione viene corrisposta per intero ed il periodo fruito è utile ai fini di carriera, pensionistici e previdenziali.

Se il rito religioso e quello civile si svolgano in date differenti, il congedo potrà essere concesso un'unica volta.

Essendo un congedo straordinario esso assorbe le giornate festive e quelle destinate a riposo, per cui queste non vengono sottratte dal numero complessivo dei giorni di assenza, come viceversa.

DONAZIONE DI SANGUE

Il dipendente che dona il sangue ha diritto ad un giorno di riposo, come stabilisce l'art. 1 della L. 584/1967. La giornata di riposo va intesa come 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per il prelievo, per cui è evidente come tale lavoratore non possa essere adibito al turno notturno nella giornata successiva a quella della donazione.

ASSENZE PER MOTIVI SINDACALI

Ci si può assentare per motivi sindacali in varie ipotesi, sia destinate ai soli iscritti che destinate ai dirigenti sindacali.

L'art. 82 comma 4 della L. 121/1981 sancisce il diritto per gli appartenenti alla Polizia di Stato di partecipare ad assemblee sindacali durante l'orario di servizio per un totale di dieci ore annue. La stessa norma precisa altresì che i «dirigenti della Polizia di Stato hanno facoltà di fissare speciali modalità di tempo e di luogo per il loro svolgimento». Le ore di assenza sono retribuite normalmente e conteggiate ai fini pensionistici e previdenziali.

L'art. 32 del d.P.R. 164/2002 prevede che i dipendenti della Polizia di Stato che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, per l'espletamento del loro mandato possono fruire di PERMESSI SINDACALI retribuiti.

La richiesta del permesso sindacale deve pervenire all'Amministrazione dalla struttura sindacale di riferimento del dirigente almeno tre giorni prima; nei soli casi di urgenza è consentito far pervenire la richiesta anche 24 ore prima del giorno di assenza.

La concessione del permesso sindacale deve essere autorizzata dall'amministrazione che, per eccezionali e motivate esigenze di servizio può anche negare. Il diniego motivato deve essere comunicato

all'organizzazione sindacale richiedente in forma scritta entro tre giorni. In caso di non utilizzo del permesso il sindacato ne dà notizia al dirigente l'ufficio ove presta servizio il dipendente interessato.

I permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero e non possono superare mensilmente per ciascun dirigente sindacale nove turni giornalieri di servizio, con esclusione da tale computo degli ulteriori permessi sindacali retribuiti attribuiti per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione.

L'art. 32 comma 8 del d.P.R. 164/2002 prevede che il limite dei nove permessi mensili può essere oltrepassato previa richiesta nominativa fatta dall'organizzazione sindacale all'amministrazione, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle assenze; si parla, in tali casi, di 'PERMESSI CUMULATIVI'. Entro 15 giorni l'amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo.

I permessi sindacali e i permessi per partecipare ad assemblee sindacali, sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono pertanto retribuiti ed utili ai fini previdenziali e pensionistici.

L'art. 31 del d.P.R. 164/2002 prevede l'istituto del DISTACCO SINDACALE a favore dei dipendenti che ricoprono la carica di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Entro il limite del 50 %, vengono concessi solo previo accordo dell'organizzazione sindacale con l'Amministrazione, frazionatamente o per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, ed escludendo la frazionabilità dell'orario giornaliero.

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

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto, ma possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento; la conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca. L'art. 33 del d.P.R. 164/2002 prevede che gli appartenenti alla Polizia di Stato che ricoprono cariche direttive in seno alle proprie organizzazioni sindacali possono fruire di ASPETTATIVE SINDACALI non retribuite, su richiesta delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale.

L'Amministrazione cura gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emana il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta; detto assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi ed è considerato acquisito qualora non pervenga entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascuna aspettativa sindacale in atto, ma possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento; la conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

Gli appartenenti alla Polizia di Stato possono usufruire di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale nonché alle riunioni degli organi collegiali statuari, nazionali, centrali e periferici, delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre i rispettivi monte ore annuali previsti per i permessi retribuiti, seguendo le stesse modalità previste per questi ultimi. Per il personale che fruisce di tali aspettative e permessi, i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

CONGEDO STRAORDINARIO PER TRASFERIMENTO

Il dipendente che viene trasferito ad altra sede, ha diritto ad un periodo di congedo straordinario necessario per il trasloco e la riorganizzazione familiare, così come previsto dall'art. 15 del d.P.R. 395/1995. Analogo diritto è stato esteso al personale accasermato dall'art. 16 comma 2 del d.P.R. 51/2009.

In caso di trasferimento in territorio nazionale, spettano 10 giorni di congedo straordinario per trasferimento ai dipendenti senza famiglia con meno di dieci anni di servizio, mentre hanno diritto a 20 giorni di assenza i dipendenti ammogliati o con famiglia a carico o con almeno dieci anni di servizio.

In caso di trasferimento per l'estero o di trasferimento dall'estero, spettano 30 giorni al personale ammogliato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio e 20 giorni al personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.

Questo tipo di congedo straordinario è considerato congedo straordinario per gravi motivi e ne segue la disciplina dal punto di vista del trattamento economico spettante e sul piano dei riflessi previdenziali e normativi, per cui la retribuzione è piena ed è utile ai fini previdenziali e pensionistici.

ASSENZE PER ESERCITARE IL DIRITTO AL VOTO

L'art. 118 del d.P.R. 361/1957 stabilisce che al personale civile e militare delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, che debba recarsi in Comune diverso da quello ove si trova la sede dell'Ufficio per partecipare ad elezioni politiche, compete il rimborso delle spese di trasporto e l'indennità di missione.

Il Ministro del tesoro, con proprio decreto, ha stabilito che i limiti di tempo, comprensivi del viaggio di andata e ritorno, entro i quali può essere corrisposto il trattamento di missione, sono così fissati:

- a) un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- b) due giorni per le distanze oltre 700 chilometri o per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia, e viceversa.

Tale trattamento è stato poi esteso anche alle consultazioni europee; in ogni caso può essere riconosciuto al solo personale che dimostri di aver ottemperato al trasferimento di residenza nella località sede di servizio nei termini previsti dalle norme anagrafiche.

PARTECIPAZIONE A PROCEDIMENTI PENALI O CIVILI

L'appartenente alla Polizia di Stato deve rispondere alle convocazioni provenienti dall'Autorità giudiziaria per non incorrere nelle sanzioni previste in caso di inottemperanza; le giornate destinate alla comparizione e quelle eventualmente necessarie a raggiungere la sede della comparizione stessa sono quindi da considerarsi come servizio prestato a tutti gli effetti; nel caso di convocazione per fatti attinenti al servizio innanzi alla Magistratura ordinaria, militare o contabile, in sede diversa da quella di servizio, è previsto il rimborso delle spese di viaggio e la corresponsione dell'indennità di missione e degli eventuali straordinari effettuati; quando l'interessato debba comparire in qualità di sottoposto al procedimento, è prevista altresì, in caso di assoluzione definitiva, la corresponsione dell'indennità di missione e, con la sola esclusione del caso di condanna a titolo doloso, il rimborso delle spese di viaggio (art. 13 comma 5 del d.P.R. 51/2009).