



## Congedi e permessi del dipendente pubblico

**Autore :** Barbara Conti

**Data:** 24/12/2018

*Che differenza c'è tra congedi e permessi? Quali sono? Che tipi di congedi e permessi ha a disposizione il dipendente pubblico? Quando e quante volte può usufruirne? Sono remunerati o meno?*

Al lavoratore per diritto contrattuale spettano congedi e permessi. Ma quali sono questi **congedi e permessi del dipendente pubblico**? Quali sono i casi in cui può goderne, per quanto tempo e con quale ricorrenza? Ne esistono varie tipologie, che



adesso andremo ad analizzare man mano nel dettaglio. Ma prima occorre, soprattutto, rispondere a una domanda: il dipendente pubblico verrà comunque pagato pur usufruendo di permessi o congedi o meno?

## I tipi di permessi per il dipendente pubblico

Iniziamo col vedere quali sono i **permessi retribuiti**. Innanzitutto il dipendente ne può godere anche in modo cumulativo, percependo ugualmente lo stipendio integralmente (non lo straordinario però), senza che le ferie cumulate diminuiscano, ma maturando - allo stesso tempo - anzianità di servizio.

I vari **tipi di permessi retribuiti** sono:

- il **lavoratore** ha diritto a 8 giorni all'anno per partecipare a concorsi, ma sono validi solo per le giornate in cui si svolgono le prove d'esame;
- al **dipendente pubblico** spettano tre giorni per lutto del coniuge, di parenti (entro il secondo grado) o affini (entro il primo grado);
- ha a disposizione, infine, 15 giorni per nozze, di cui può usufruire anche nel mese successivo al giorno del matrimonio.

Poi fanno eccezione permessi 'particolari' e 'speciali' per i donatori di circa 250 grammi di sangue (per l'intera giornata, retribuito, ma il datore di lavoro può richiedere all'Inps di pagare questa giornata) o di midollo osseo ("per il tempo necessario per il prelievo" del midollo e previa certificazione che attesti sane condizioni fisiche del lavoratore dopo il prelievo).

Chi ricopre **cariche pubbliche**, poi, può avvantaggiarsi di permessi retribuiti per un massimo di 24 ore lavorative al mese, che salgono a 48 se si ricopre la carica di presidente della provincia o di sindaco.

Tuttavia il lavoratore ha la possibilità di richiedere, per tempo ovviamente con il dovuto preavviso, dei **permessi giornalieri** che poi andrà a recuperare entro il mese successivo. Si tratta di permessi per lo più ad ore che, se il dipendente recupererà appunto, non porteranno alla decurtazione dello stipendio, altrimenti sì. Si tratta di permessi di breve durata, che non possono superare la metà delle **ore di lavoro** giornaliero e non devono andare oltre le 36 ore complessive in un anno.

## Permessi per maternità, paternità e per assistere un disabile



Poi vi sono i **permessi per maternità e paternità**, che spettano ai genitori fino al terzo anno di età del figlio. Si tratta di due ore di permesso al giorno retribuite. Inoltre, il lavoratore che presta **assistenza a una persona con grave disabilità [1]** (entro il secondo grado di parentela o entro il terzo se i genitori sono degli over 65, sono loro stessi affetti da grave handicap fisico o sono morti e pertanto spetta ad altri fare le loro veci), ha diritto a tre giorni di permesso al mese, anche continuati.

Se l'assistito è il figlio, ne possono usufruire sia il padre che la madre. Il fatto di assistere un tale tipo di malato fa sì che il dipendente possa **rifiutare il trasferimento** e che a lui spetta una sede di lavoro vicina al domicilio dell'assistito. Se la sede è distante, il dipendente - quando usufruisce dei tre giorni di permesso, noti meglio come 104 - deve attestare con apposita e specifica documentazione di essersi recato lì. Ciò vale a maggior ragione se è il dipendente pubblico stesso ad essere affetto da **grave disabilità**.

Il lavoratore che abbia tale handicap ha diritto ai tre giorni al mese, anche continuativi e remunerati, può scegliere la sede che ritiene più comoda e prossima al suo domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso. Ciò non è valido se l'assistito è ricoverato a tempo pieno. Di solito il congedo spetta al coniuge convivente, al padre o alla madre anche adottivi, a uno dei figli o dei fratelli o sorelle conviventi e dà diritto a ricevere un'indennità pari all'ultima retribuzione, ma non alla **maturazione delle ferie**, della tredicesima o del TFR.

## Permessi per studio e per volontariato

Così come ha diritto a **permessi per volontariato**, per svolgere attività di protezione civile, chi è iscritto ad associazioni di volontariato appunto, purché rivolti esclusivamente a tale attività. Tali permessi non possono eccedere un periodo pari a un mese continuato e di circa tre mesi (90 giorni) all'anno. Questi termini, in caso di situazioni emergenziali straordinarie, possono aumentare sino - rispettivamente - a 60 e 180 giorni: dunque i 30 giorni continuati mensili possono raddoppiare fino ad arrivare 60 e quelli annuali aumentare di un mese circa, ovvero di altri 30 giorni in più aggiuntivi.

Tuttavia essi danno i seguenti diritti:

- al mantenimento dell'impiego e del trattamento economico e previdenziale corrispondente;
- alla copertura assicurativa.



Inoltre, vi sono – ancora – i **permessi per studio retribuiti**, rivolti a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Si tratta di circa 150 ore all’anno (ma salgono a 250 se si tratta di titoli di scuola dell’obbligo) a disposizione per ciascun lavoratore per conseguire titoli di studio professionali (in particolare nell’ambito della scuola), universitari o post-laurea e quindi per seguire i corsi propedeutici preparatori e i relativi esami da sostenere; corsi di formazione e di perfezionamento delle proprie competenze tecniche anche a carattere europeo, organizzati e riconosciuti dall’Unione Europea.

Tuttavia il lavoratore dovrà presentare:

- la **domanda di iscrizione**, prima che comincino i corsi;
- l’**attestato di partecipazione** e degli esami che ha tenuto (anche non superati), finiti i corsi.

Senza tale documentazione tali permessi risulteranno come aspettativa per motivi personali. Per venire incontro a questa esigenza del dipendente pubblico, può essere disposta una turnazione che faciliti la **frequenza dei corsi** e la **preparazione agli esami**. Inoltre il dipendente in questione non sarà costretto allo straordinario o a lavorare nei giorni festivi o di riposo settimanale.

In sintesi, per concorsi ed esami, si hanno a disposizione permessi retribuiti di 8 giorni all’anno **[2]**. Da ultimo c’è da considerare che, comunque, il lavoratore ha a disposizione tre giorni di permesso retribuiti per gravi motivi personali.

## **Congedi per la formazione del dipendente pubblico**

Come esistono permessi per studio (e formazione), allo stesso modo vi sono **congedi per la formazione [3]**. Si tratta di una misura rivolta a dipendenti con minimo cinque anni di anzianità di servizio, con contratto a tempo indeterminato, previa domanda di richiesta, che deve essere fatta un mese prima che cominci il corso che si intende seguire e informando sulla sua tipologia e durata.

Tali congedi possono essere concessi al 10% complessivo del personale in servizio presso diverse aree amministrative con contratto a **tempo indeterminato**, mentre per i permessi di studio tale percentuale si attesta intorno al 3% totale dell’organico.

Per quanto riguarda la sua durata, il **congedo** non può durare per più di 11 mesi (continuati o frammentati), ma – eccezionalmente – può essere fissato un tetto massimo di sei mesi, se il congedo arreca gravi disagi all’efficacia, all’efficienza e al



funzionamento dell'attività.

Il **periodo di congedo** non è cumulabile con le ferie, i giorni di malattia o con altri congedi, così come non lo è nel calcolo e nella maturazione dell'anzianità di servizio. Se, per gravi motivi di salute, il dipendente è costretto a sospendere il congedo, ne può fare richiesta in via prioritaria in seguito per un altro periodo.

## I congedi parentali, per maternità e paternità

Esistono, inoltre, tre tipi di **congedi dei genitori**:

- il **congedo di maternità**;
- il **congedo di paternità**;
- il **congedo parentale**.

Sono stati istituiti al fine di tutelare la maternità e la paternità. Infine, c'è anche un'ultima tipologia: quella dei **congedi per malattia del figlio**.

Vediamo brevemente e sinteticamente le differenze tra essi. Quello per maternità prevede l'astensione obbligatoria dal lavoro per la donna lavoratrice, il secondo quella del padre lavoratore, in via opzionale a quella della madre; il terzo è un'astensione facoltativa dell'una o dell'altro; il quarto è simile al terzo, solamente legato alla malattia del figlio. Questo tipo di congedi, tuttavia, è bene precisare che sono ulteriori rispetto ai riposi giornalieri per paternità e maternità, visti in precedenza.

Il congedo di maternità si riferisce al periodo precedente e successivo al parto, nello specifico ai due mesi prima della nascita e ai tre seguenti; esso dà diritto al percepimento dell'intera **retribuzione fissa mensile**. Se vi fosse una nascita anticipata rispetto al momento previsto, per la donna è possibile fruire dei giorni a disposizione non maturati dei due mesi antecedenti avuti a disposizione, sommandoli ai tre mesi che le spettano dopo la nascita. Al contrario, se la nascita avverrà posticipata rispetto a quanto calcolato, non sarà possibile 'recuperare' giorni.

Nel caso di **affidamento o adozione**, si può godere di un congedo di tre mesi, dopo l'arrivo in famiglia del/la nuovo/a bimbo/a, purché non abbia già più di sei anni. In caso di interruzione spontanea o volontaria di gravidanza, la donna può riprendere subito a lavorare, purché con il consenso scritto dei medici (che ne attestino condizioni fisiche che lo permettano), e con un preavviso di dieci giorni.

Anche il congedo di paternità prevede che il lavoratore possa **assentarsi dal lavoro**



nei tre mesi successivi alla nascita o per tutto l'arco di tempo che sarebbe spettato alla madre se quest'ultima perisse o subentrasse una sua condizione di **grave infermità** o se abbandonasse il figlio o se quest'ultimo fosse interamente affidato al papà.

Infine, il congedo parentale è riconosciuto ad ogni genitore per ciascun figlio che abbia fino a 8 anni (anche nel caso di adozione o affidamento) e va richiesto con un **preavviso di 15 giorni**. Esso è di dieci mesi per entrambi (5+5) o anche nel caso di un solo genitore; oppure di sei mesi per ogni genitore. Può essere continuato o frazionato e mentre per la madre inizia dopo che è terminato quello per maternità, per il padre scatta dalla nascita del figlio. Se, però, non si assenta da lavoro per un arco di tempo di almeno tre mesi, in totale i genitori avranno a disposizione 11 mesi e 7 mesi ciascuno.

Nel caso di affidamento o adozione, se il/la bimbo/a ha tra i 6 e i 12 anni, si deve usufruire del congedo entro i primi tre anni da quando il/la bambino/a è entrata a far parte del **nucleo familiare**. Il congedo può essere protratto fino a tre anni se il figlio ha una grave disabilità, ma non se è ricoverato a tempo pieno.

Se il congedo per malattia scatta per ogni figlio fino a 3 anni (che prevede trenta giorni di assenza retribuita, senza riduzione delle ferie e validi ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio; così come per l'astensione facoltativa). Se quest'ultimo ha tra i 3 e gli 8 anni, è previsto un congedo di massimo 5 giorni in un anno presentando certificato medico che attesti la malattia del figlio.

Un altro tipo riconosciuto è il **congedo retribuito**, fino a un massimo di 18 mesi, per dipendenti a tempo indeterminato, tossicodipendenti o alcolisti cronici, inseriti in programmi di recupero e riabilitativi, al termine dei quali si dovrà rientrare in servizio nei 15 giorni seguenti.

Se il piano di cura supera i 18 mesi, il lavoratore manterrà l'impiego, ma non percepirà salario. Se è un parente entro il secondo grado del lavoratore ad essere inserito in tali programmi, il dipendente potrà ricorrere all'aspettativa non retribuita per gravi e documentati motivi di famiglia.

## **Congedo per infortunio o malattia sul lavoro**

Se il dipendente è costretto ad assentarsi per **infortunio sul lavoro** percepirà l'intera retribuzione e conserverà il posto, così come se gli viene attestata malattia contratta per cause di servizio, ma - in questo caso - il periodo di **congedo** non potrà superare i



36 mesi in tre anni.

Da ultimo, ai dipendenti che rientrano nelle **categorie protette** dei mutilati e invalidi civili (almeno) al 50%, spettano trenta giorni di congedo in un anno (circa tre al mese), superati i quali possono fruire solamente dei giorni di assenza per malattia.

**Note:**

**[1]** Una forma di congedi introdotta abbastanza di recente, tramite l'articolo 6 del decreto legislativo 119/2011, che riordina in materia di congedi, aspettative e permessi.

**[2]** D. L. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

**[3]** Art. 5 co. 2 L. 53/2000 che cita: "per congedo per la formazione si intende quello 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 dal datore di lavoro".