

# DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSENZE DEL PERSONALE A CONTRATTO

Il trattamento giuridico ed economico delle assenze del personale a contratto in servizio all'estero discende dal tipo di contratto sottoscritto: **a legge italiana** o **a legge locale**. Si riassumono di seguito i vari tipi di assenze ed il relativo trattamento giuridico ed economico secondo il tipo di contratto.

## CONTRATTO A LEGGE ITALIANA

### I) Assenze per malattia

Le assenze per malattia del personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana sono disciplinate dall'art. 7 dell'Accordo successivo sottoscritto in data 22.10.1997 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

Il dipendente che si assenti dal servizio a tale titolo ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di **diciotto mesi** (da calcolarsi nell'arco di un triennio), durante il quale percepirà il seguente trattamento economico:

- a) primi 90 giorni: intera retribuzione fissa mensile;
- b) dal 91° giorno e sino al 270° (nono mese): quota di retribuzione fissa mensile corrispondente alla retribuzione iniziale spettante nella stessa sede a parità di mansioni a contrattisti regolati dalla legge locale, e comunque non inferiore alla quota sulla quale vengono pagati i contributi I.N.P.S.;
- c) per i successivi 90 giorni (tre mesi): 90% della retribuzione di cui alla lettera b);
- d) per gli ulteriori 180 giorni (6 mesi): 50% della retribuzione di cui alla lettera b);
- e) superato il 540° giorno (18 mesi) di assenza **nell'arco del triennio**, laddove il dipendente ne faccia richiesta, l'amministrazione può concedere un ulteriore periodo di assenza **non retribuita** per malattia della durata massima di 540 giorni (ulteriori 18 mesi).

Nei casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita non verranno computati i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, con conseguente diritto del dipendente a percepire l'intera retribuzione.

### II) Permessi retribuiti

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana ha titolo a fruire dei sotto elencati permessi retribuiti:

- a) "**permesso per concorsi ed esami**": 8 giorni lavorativi di permesso per ciascun anno solare;
- b) "**permesso per lutto**": tre giorni lavorativi per ciascun evento;
- c) "**permesso per particolari motivi personali o familiari**": 18 ore di permesso per ciascun anno solare;
- d) "**permesso per gravi motivi familiari**" ai sensi dell'art. 4 comma 1 della L. 53/2000, in misura di tre giorni l'anno;
- e) "**permesso per matrimonio**": quindici giorni consecutivi (compresi quindi sia i giorni feriali che festivi) di permesso in occasione dell'evento.

Ai fini del calcolo dei giorni di permesso retribuito si terrà conto unicamente dei **giorni lavorativi**, ad eccezione del permesso per matrimonio in relazione al quale verranno conteggiati anche i giorni festivi e non lavorativi ricompresi nell'intervallo.

### III) Congedo per maternità e paternità, congedi parentali e congedi per malattia del figlio

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana ha diritto a fruire, ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), dei seguenti congedi:

a) “**congedo di maternità**”:

esso ha inizio due mesi prima della data presunta del parto e termina tre mesi dopo l’evento. Qualora la nascita avvenga prima della data presunta, il periodo di astensione obbligatoria termina comunque tre mesi dopo tale data.

Nell’ipotesi in cui la gestante versi in una condizione di gravidanza a rischio, comprovata da idonea documentazione, la medesima sarà collocata in interdizione anticipata.

E’ prevista la possibilità, laddove le condizioni della gestante e del nascituro lo consentano, di optare per il c.d. congedo di maternità flessibile, così posticipando l’inizio dell’astensione obbligatoria dal lavoro al mese prima della data presunta del parto.

In tale caso, i giorni non fruiti prima del parto vengono sommati ai tre mesi di astensione obbligatoria successivi allo stesso.

Durante il congedo di maternità spetta **80% della retribuzione**.

b) “**congedo parentale**”:

ogni genitore ha diritto ad un periodo massimo di 180 giorni (sei mesi) di congedo (da fruirsì in maniera continuativa o frazionata) per ciascun figlio di età inferiore agli otto anni.

Il padre lavoratore ha diritto a veder elevato a 210 giorni (sette mesi) il periodo massimo di congedo parentale spettantegli, laddove si assenti dal servizio a tale titolo per più di tre mesi (da computarsi in maniera continuativa o frazionata).

Al personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana, durante il periodo di congedo parentale, viene applicato il seguente trattamento economico:

- sino al compimento del terzo anno di vita del bambino e comunque per un periodo massimo di sei mesi, spetta un’indennità pari al 30% della retribuzione;
- superato il terzo anno di vita del bambino e comunque il 6° mese di congedo da conteggiarsi tra entrambi i genitori, non spetta alcuna retribuzione, salvo che il reddito individuale dell’interessato sia inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’assicurazione obbligatoria (art. 34 comma 3° del D.Lgs. 151/2001). In tale ipotesi, infatti, verrà erogata una indennità pari al 30% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale sono integralmente computati nell’anzianità di servizio, con **esclusione degli effetti relativi alla tredicesima mensilità** ed alle ferie.

c) “**congedo per malattia del figlio**”:

entrambi i genitori, **alternativamente**, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- per ciascuna malattia del figlio di età inferiore a tre anni;
- per massimo cinque giorni l’anno, in caso di malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni

Tali periodi di congedo **non sono retribuiti** e sono computati nell’anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità** ed alle ferie.

#### **IV) Permessi per portatori di handicap in situazione di gravità**

Ai sensi dell'art. 33 L. 104/92, il permesso per portatori di handicap in situazione di gravità spetta nella misura di tre giorni al mese durante i quali compete **l'intera retribuzione**.

Per maggiori dettagli ed informazioni in merito alla procedura da seguire per ottenere l'autorizzazione ad usufruire di tali benefici si rimanda all'apposita sezione pubblicata sul sito internet dell'Amministrazione.

#### **V) Altre assenze**

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana può essere autorizzato a fruire di un periodo massimo di assenza dal servizio, continuativo o frazionato, di 90 giorni (tre mesi) **“per gravi motivi personali o di famiglia”**.

Durante tale periodo non viene corrisposta alcuna retribuzione e la relativa assenza **non viene computata nell'anzianità di servizio** e non è utile a fini previdenziali.

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge italiana ha, altresì, diritto ad assentarsi dal servizio per un periodo della durata massima di due anni nell'intera vita lavorativa (da fruirsi in maniera continuativa o frazionata) a titolo di **“congedo straordinario per gravi e documentati motivi familiari ex art. 4 comma 2 L. 53/2000”**.

Durante tale periodo non compete la retribuzione, salvo quanto previsto dall'art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e la relativa assenza **non viene computata nell'anzianità di servizio** e non è utile a fini previdenziali.

## **CONTRATTO A “LEGGE LOCALE” DISCIPLINATO DALLA NORMATIVA ITALIANA IN MATERIA DI ASSENZE DAL SERVIZIO**

Si espone di seguito la normativa applicabile al personale assunto con contratto regolato dalla “legge locale”, che rimandi - per quanto concerne le assenze a titolo di malattia, di gravidanza e puerperio, di congedi parentali e malattia del figlio e permessi retribuiti - agli istituti disciplinati dal D.Lgs. n. 103/2000 e dal Capo VI del D.P.R. 18/1967.

#### **VI) Assenze per malattia**

Il dipendente che si assenti dal servizio a titolo di malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 240 giorni (da calcolarsi nell'arco di un triennio), durante il quale percepirà il seguente trattamento economico:

- a) primi 45 giorni: intera retribuzione fissa mensile;
- b) dal 46° giorno e sino al 60° giorno incluso: retribuzione ridotta di un quinto;
- c) dal 61° e sino al 240° giorno: nessuna retribuzione;
- d) superato il 240° giorno di malattia nel triennio, il rapporto d'impiego potrà essere risolto.

#### **VII) Permessi retribuiti**

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge locale ha titolo a fruire dei sotto elencati permessi retribuiti:

- a) **permesso per concorsi ed esami**: otto giorni lavorativi di permesso per ciascun anno solare;
- b) **permesso per lutto**: tre giorni lavorativi per ciascun evento;
- c) **permesso per particolari motivi personali o familiari**: tre giorni lavorativi di permesso per ciascun anno solare;
- d) **permesso per matrimonio**: quindici giorni continuativi (compresi quindi sia i giorni festivi che feriali) di permesso in occasione dell'evento.

Ai fini del calcolo dei giorni di permesso retribuito si terrà conto unicamente dei **giorni lavorativi**, ad eccezione del permesso per matrimonio in relazione al quale verranno conteggiati anche i giorni festivi e non lavorativi ricompresi nell'intervallo.

### **VIII) Congedo per maternità e paternità, congedi parentali e congedi per malattia del figlio**

La disciplina applicabile in materia al personale assunto con contratto regolato dalla legge locale è quella indicata al precedente punto III).

### **IX) Permessi per portatori di handicap in situazione di gravità**

Ai sensi dell'art. 33 L. 104/92, il permesso per portatori di handicap in situazione di gravità spetta nella misura di tre giorni al mese durante i quali compete **l'intera retribuzione**.

Per maggiori dettagli ed informazioni in merito alla procedura da seguire per ottenere l'autorizzazione ad usufruire di tali benefici si rimanda all'apposita sezione pubblicata sul sito internet dell'Amministrazione.

### **X) Altre assenze**

Il personale assunto con contratto regolato dalla legge locale può essere autorizzato a fruire di un periodo massimo di assenza dal servizio, continuativo o frazionato, di 90 giorni (tre mesi) "**per gravi motivi personali o di famiglia**".

**Si rammenta che il numero complessivo di assenze dal servizio per malattia e per gravi motivi personali o di famiglia non può superare i dodici mesi nell'arco di un quinquennio.**

## **CONTRATTO REGOLATO INTEGRALMENTE DALLA "LEGGE LOCALE"**

Per quanto concerne il personale assunto con contratto regolato dalla "legge locale", che non rimandi - in materia di assenze a titolo di malattia, di gravidanza e puerperio, di congedi parentali e malattia del figlio e permessi retribuiti - agli istituti disciplinati dal D.Lgs. n. 103/2000 e dal Capo VI del D.P.R. 18/1967, viene riservata direttamente alle Sedi la gestione degli aspetti relativi alle assenze dal servizio, secondo le norme dettate dalla legge locale.

Si rinvia, pertanto, alle disposizioni contenute nei contratti individuali di lavoro.