

Manuale operativo per la concessione del CONGEDO PER GRAVI MOTIVI - non retribuito

Normativa di riferimento

Art. 4 - comma 2, Legge n. 53/2000

Art. 18, comma 1, C.C.N.L. integr. 14.9.2000

Decreto Ministeriale n. 278 del 21.7.2000

Limiti

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa secondo le modalità di seguito specificate.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Beneficiari

La Legge 8 marzo 2000, n. 53 prevede, all'articolo 4, la concessione di congedi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori, non solo quelli che assistono un familiare con handicap grave.

Il dipendente può richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi attinenti:

- a) la situazione personale,
- b) la situazione della propria famiglia anagrafica,
- c) la situazione dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile ("persone obbligate agli alimenti") anche se non conviventi,
- d) la situazione di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato può essere negato il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della normativa suddetta.

Presupposti per la concessione

Per l'individuazione dei gravi motivi si fa riferimento al Decreto Ministeriale 278/2000 riportante l'elenco delle necessità familiari derivanti da una serie di cause.

Per gravi motivi si intendono

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui sopra;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Modalità di fruizione

Nel limite massimo di 2 anni sono da conteggiare anche i periodi di congedo straordinario con indennizzo per l'assistenza a familiari con handicap grave previsto dall'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001.

I due anni si computano secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; nel caso in cui non ci sia l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di congedo e quello successivo vengono conteggiati come giorni di congedo anche i giorni festivi e non lavorativi cadenti subito prima o subito dopo gli altri congedi o permessi.

Poiché la durata del congedo è riferita all'intera vita lavorativa, il personale neo assunto che abbia prestato attività lavorativa presso altro soggetto pubblico o privato, nonché il personale trasferito per mobilità presso lo stesso Comune, è tenuto a presentare all'Ufficio Personale Associato un attestato del precedente datore di lavoro circa gli eventuali periodi di congedo già utilizzati, onde rendere possibile la quantificazione del residuo diritto di ciascuno al congedo medesimo.

Modalità di giustificazione e comunicazioni

Il dipendente interessato presenta la richiesta motivata di congedo, mediante la compilazione dell'apposito modello reperibile sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it, al proprio dirigente/responsabile allegando la documentazione necessaria.

La documentazione da presentare è la seguente:

- per la fruizione dei congedi di cui alla lettera d), punti da 1 a 4 una certificazione redatta dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o di intervento chirurgico;
- per la fruizione dei congedi di cui alle lettere a, b, c, il dipendente è tenuto a dichiarare la sussistenza delle condizioni ivi previste.

Il responsabile/dirigente può negare o autorizzare il congedo richiesto. Nel caso di proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, o di concessione parziale del congedo dovrà essere espressa la motivazione in relazione alle ragioni organizzative del servizio e comunicata al dipendente.

La richiesta di congedo sarà trasmessa all'Ufficio Personale Associato per quanto di competenza.

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a rientrare in servizio anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al proprio dirigente/responsabile e all'UPA.

Il dipendente è tenuto a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo.

Si raccomanda di operare con la massima riservatezza nel rispetto della legge n. 675/96 "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali".

Trattamento economico

Il congedo non è retribuito e non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Non maturano le ferie, né la tredicesima mensilità.

Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.