

Versione testuale del documento

DFP-0066814-P-08/10/2021

Al Ministero *omissis*

Oggetto: parere in materia di fruizione del congedo biennale per l'assistenza alle persone con disabilità di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Si fa riferimento alla nota prot. *omissis*, acquisita in data *omissis*, giusto protocollo DFP *omissis*, con cui si richiede un parere circa le modalità di applicazione della normativa richiamata in oggetto, e, in particolare, su come debbano essere considerate le giornate del sabato e della domenica nel caso di un dipendente civile che chieda di usufruire del congedo biennale in modalità frazionata.

In particolare, sulla base delle informazioni acquisite attraverso il quesito posto, emerge che il dipendente interessato presenta all'Amministrazione una programmazione mensile articolandola settimanalmente in quattro giornate di fruizione del congedo straordinario ed in una di svolgimento dell'attività lavorativa, che, però, viene sistematicamente disattesa per effetto di sopraggiunti stati di malattia, documentati con rituale certificazione.

Deve premettersi che sulla questione è intervenuto il Dipartimento della funzione pubblica con la Circolare n. 1 del 2012, che, al punto 3, lett. b), specifica quanto segue: *"il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi"*.

In linea generale, quindi, se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario. Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui il dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio. Pertanto, se nel giorno programmato di ripresa dell'attività lavorativa viene certificata un'assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all'assenza non dovranno essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per congedo straordinario.

In questa circostanza, fermo restando quanto sopra detto in relazione alla richiamata Circolare, si ritiene doveroso precisare che la programmazione dei permessi e dei congedi, come prevista dai CCNL di comparto, rappresenta uno strumento finalizzato a conciliare le esigenze di funzionalità e di organizzazione dell'attività amministrativa con

quelle private e personali del lavoratore, in modo da garantire in via prioritaria il diritto alla salute e all'assistenza del disabile.

Le indicazioni generali riportate nella Circolare devono quindi ritenersi riferite ad una situazione di carattere fisiologico, mentre la sistematica reiterazione delle condotte nei termini sopra descritti sembra configurare una sostanziale elusione dei principi e della *ratio* della Circolare stessa.

E', quindi, auspicabile che, nell'ottica di tale bilanciamento di interessi, la richiamata programmazione venga presa nella dovuta considerazione ai fini di eliminare il disagio organizzativo scaturente dalle assenze sistematiche dal servizio, che sembrano giustificare l'utilizzo, da parte dell'Amministrazione, di ogni possibile strumento nell'esercizio dei propri poteri datoriali, volti a tutelare le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa, come ad esempio, la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente in argomento.

Il Direttore dell'Ufficio

F.to Riccardo Sisti