

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSENZE DEL PERSONALE A CONTRATTO ASSUNTO PRESSO GLI UFFICI ALL'ESTERO

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 distinto per regime contrattuale.

CONTRATTO A LEGGE ITALIANA

I) Assenze per malattia

Le assenze per malattia del personale a contratto a tempo indeterminato regolato dalla legge italiana, sono regolate dall'art. 7 dell'Accordo successivo in data 22.10.1997. Durante l'assenza per malattia (e non ad altro titolo, quali congedi ordinari, permessi o congedi parentali) il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi nell'arco di un triennio, il trattamento economico spettante è il seguente:

- a) primi 90 giorni: intera retribuzione fissa mensile;
- b) dal 91° giorno fino al 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) dal decimo mese fino al dodicesimo: 90% della retribuzione di cui alla lettera b);
- d) successivi 6 mesi: 50% della retribuzione di cui alla lettera b);
- e) superato il 18° mese di assenza **nell'arco del triennio**, e fino al 36° mese (nel caso di concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi), l'intera retribuzione è sospesa.

Per stabilire se e quando viene superato il c.d. "periodo di comporto" è necessario sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia, nonché sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Nei casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, sono esclusi dal computo i giorni di assenza dovuta alle citate terapie, per i quali il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

II) Permessi retribuiti (*)

Il contrattista a legge italiana ha titolo ai seguenti permessi per i quali spetta l'intera retribuzione. Nel calcolo dei giorni di permesso si conteggiano unicamente i **giorni lavorativi**, ad eccezione del permesso per matrimonio per il quale vanno calcolati tutti i giorni compresi nel periodo.

- a) “**permesso per concorsi ed esami**”: 8 giorni lavorativi di permesso ad anno solare;
- b) “**permesso per lutto**” : tre giorni lavorativi per ogni evento;
- c) “**permesso per documentati motivi personali o familiari**” : 18 ore complessive annuali. Se fruiti a giornate, anziché ad ore, ciascuna giornata dovrà essere computata sulla base dell'orario effettivo di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare in quella giornata. Le giornate non potranno comunque superare, complessivamente, il monte orario sopra indicato;
- d) “**permesso per gravi motivi familiari**” ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n.53, nella misura di tre giorni all'anno;
- e) “**permesso per matrimonio**” : quindici giorni continuativi (compresi quindi sia i giorni feriali che i festivi) di permesso.

III) Congedi per maternità, parentali e per malattia del figlio

Si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Al dipendente a contratto a legge italiana spettano pertanto i seguenti congedi:

a) **“congedo di maternità”** :

- due mesi prima della data presunta del parto;
- tre mesi dopo la data del parto;
- qualora il parto avvenga prima della data presunta, il periodo di astensione obbligatoria termina comunque tre mesi dopo la data presunta del parto;
- eventuale interdizione anticipata per le gestanti.

E' prevista la possibilità di posticipare il congedo di maternità fino a un mese prima della data presunta del parto. In tal caso, i giorni non fruiti prima del parto vengono sommati ai tre mesi di astensione obbligatoria successivi al parto.

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

b) **“congedo parentale”** : ogni genitore ha titolo ad un periodo continuativo o frazionato di sei mesi di congedo parentale per ogni figlio minore di otto anni. Per il padre lavoratore tale periodo è elevabile a sette mesi , dalla nascita del figlio, qualora egli eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi.

Durante il periodo di congedo parentale spetta la seguente retribuzione:

- fino al terzo anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
- superato il terzo anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione 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.L.vo 26 marzo 2001, n.151 “T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità** e alle ferie.

c) **“congedo per malattia del figlio”** : **entrambi i genitori, alternativamente**, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- per ogni malattia del figlio di età inferiore a tre anni;
- nella misura massima di cinque giorni l'anno, in caso di malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni .

Durante i periodi di congedo per malattia del figlio **non spetta la retribuzione**. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità** e alle ferie.

IV) Permessi art. 33 Legge 104/1992

Ai sensi della Legge 104/92, il permesso per portatori di *handicap in situazione di gravità*, ovvero per i dipendenti che assistono un portatore, spetta nella misura di tre giorni al mese, durante i quali compete **l'intera retribuzione**. Per maggiori dettagli sulle disposizioni applicabili (e per scaricare i relativi modelli) si rimanda all'apposita sezione del sito Maenet.

V) Altre assenze

Il contrattista a legge italiana può essere autorizzato ad usufruire di un **“congedo straordinario per gravi motivi personali o di famiglia”** senza retribuzione e per la durata massima di tre mesi, fruibili anche in maniera frazionata.

Egli può inoltre fruire, nell'intero arco della vita lavorativa, di un periodo di **“congedo ex art. 4, comma 2 Legge 53/2000”** della durata massima di due anni, **senza assegni**, salvo quanto previsto dall'art. 42, comma 5 del D.L.vo151/2001. Tale congedo **non è computato nell'anzianità di servizio** né ai fini previdenziali.

CONTRATTO A “LEGGE LOCALE” (per dipendenti di cittadinanza italiana)

Si espone di seguito la normativa applicabile al contrattista a “legge locale” contenuta nel D.Leg.vo 103/2000 e nel Capo VI del D.P.R. 18/1967.

VI) Assenze per malattia

Il dipendente assente per malattia (e non ad altro titolo quali permessi o congedi parentali) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di **240 giorni** nell'arco di un triennio. Si sommano tutte le assenze intervenute **nel corso dell'ultimo triennio**.

Al contrattista a legge locale spetta il seguente trattamento economico:

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

Il contrattista a legge locale può essere autorizzato a fruire di un **“congedo straordinario per gravi motivi personali o di famiglia”**, senza retribuzione e per la durata massima di tre mesi, fruibili anche in maniera frazionata.

NB: la somma delle assenze per malattia e per gravi motivi personali o di famiglia non può superare i dodici mesi nell'arco di un quinquennio.

VII) Permessi retribuiti (*)

Il contrattista a legge locale ha titolo ai seguenti permessi per i quali spetta l'intera retribuzione. Nel calcolo di tali permessi si conteggiando unicamente i giorni lavorativi, ad eccezione del permesso per matrimonio per il quale si calcolano tutti i giorni compresi nel periodo:

- a) **permesso per concorsi ed esami** : otto giorni lavorativi di permesso per ogni anno solare;
- b) **permesso per lutto** : tre giorni lavorativi per ogni evento, senza limite di eventi;
- c) **permesso per particolari motivi personali o familiari** : i tre giorni lavorativi di permesso per ogni anno solare;
- d) **permesso per gravi motivi familiari** ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000, n.53, nella misura di tre giorni all'anno;
- e) **permesso per matrimonio** : quindici giorni continuativi (compresi quindi sia i giorni festivi che feriali) di permesso.

N.B.: non possono essere autorizzati permessi in misura superiore a **quindici giorni lavorativi per ogni anno solare**, escludendo dal computo i giorni relativi al permesso matrimoniale.

VIII) Congedi di maternità, parentali e per malattia del figlio

Il regime applicabile ai congedi di maternità, parentali e per malattia del figlio spettanti al contrattista a legge locale è quello indicato al precedente punto III).

IX) Deroghe a favore della legge nazionale

In alcuni Paesi, le norme in materia di assenza del contrattista a “legge locale” indicate ai punti VI), VII) e VIII) possono essere derogate a favore della legge straniera obbligatoria o più favorevole.

(*) con decorrenza 1° maggio 2003 la potestà dell'autorizzazione per tali permessi è stata demandata al Capo Missione della sede di appartenenza.

CONTRATTO A “LEGGE LOCALE”

(per dipendenti di cittadinanza straniera)

Per i dipendenti di cittadinanza straniera con contratto a “legge locale”, viene direttamente riservata alle sedi all'estero ogni decisione relativa alle assenze dal servizio che risultino regolate dalla legge locale, si rimanda pertanto alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro individuali.