

Am
m.ca

175-2015 Reg. Circolari

Csm Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015



Consiglio Superiore della Magistratura

IV Comm./AG 7

Nella risposta si prega di indicare il numero di protocollo di riferimento, nonché il medesimo oggetto contenuto nella presente nota.

Al sig. MINISTRO
della Giustizia
R O M A

Al PRIMO PRESIDENTE
della Corte di Cassazione
R O M A

Al PROCURATORE GENERALE
della Repubblica presso la
Corte di Cassazione
R O M A

Al SEGRETARIO GENERALE
della Presidenza della Repubblica
R O M A

Ai PRESIDENTI
delle Corti di Appello
LORO SEDI

Ai PROCURATORI GENERALI
della Repubblica presso le
Corti di Appello
LORO SEDI

Al PROCURATORE NAZIONALE
ANTIMAFIA
R O M A

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali
LORO SEDI

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali di Sorveglianza
LORO SEDI

Ai PRESIDENTI
dei Tribunali per i Minorenni
LORO SEDI

Ai PROCURATORI
della Repubblica presso i Tribunali
LORO SEDI

7188-E		28 DIC. 2015
Fascicolo		Lotto fascicoli

V. In Cagliari, addì 30 DIC. 2015

IL PROCURATORE GENERALE
Maria Alessandra Pelagatti sost.

M. Pelagatti


m.ca

<i>Csm</i>	Roma	28/12/2015
	Protocollo	P 23895/2015

Ai PROCURATORI
della Repubblica
presso i Tribunali per i Minorenni
LORO SEDI

All'ISPETTORATO GENERALE
del Ministero della Giustizia
R O M A

OGGETTO: Pratica num. 58/VQ/2014 - Semplificazione della definizione delle pratiche relative alle assenze per maternità, congedi parentale e congedi per malattia del bambino, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Vademecum per l'invio telematico dei provvedimenti relativi alle assenze concesse dai Capi degli uffici in tema di interdizione dal lavoro per gestazione e congedo maternità.

Comunico che il Consiglio Superiore della Magistratura, nella seduta del 22 Dicembre 2015, ha adottato la seguente delibera:

Premessa.

Con la circolare dell'8 ottobre 2015 (*"Informatizzazione e semplificazione delle procedure consiliari in tema di aspettative e congedi. Integrazione alla risoluzione del 13 luglio 2011 relativa alla semplificazione in tema di autorizzazione delle assenze concesse dai Capi degli uffici e in tema di interdizione dal lavoro per gestazione e congedo maternità"*), il CSM, per una più ampia semplificazione in tema di autorizzazione delle assenze nella delineata prospettiva di garantire un'azione sempre più celere ed efficace, ha ritenuto opportuno introdurre una ulteriore semplificazione, delegando interamente la competenza all'autorizzazione in materia di concessione di congedi maternità ed interdizione direttamente ai Capi degli Uffici Giudiziari, con provvedimento da trasmettere al C.S.M, con le stesse modalità di trasmissione del provvedimento di congedo straordinario, secondo le indicazioni contenute nel vademecum allegato alla circolare del 13 luglio 2011 e senza trasmissione al Consiglio di alcuna documentazione cartacea.

Al fine di consentire l'organizzazione del lavoro, si è fissata l'operatività della delibera consiliare dell'8 ottobre 2015 a far data dall'1 gennaio 2016.

Parimenti, sono di competenza esclusiva dei Capi di Corte e dei dirigenti degli Uffici giudiziari anche i provvedimenti da adottare in relazione alle richieste dei seguenti permessi:

- congedo straordinario art. 37 T.U. n. 3/1957
- tre giorni mensili di permessi ai sensi della legge 104/1992;
- tre giorni di congedo per eventi ai sensi dell'art. 4 co. I L. 53/2000
- giorni 30 di congedo per cure ai sensi dell'art. 7 del Dlgs 119/2011 (cure per invalidi).

Il presente vademecum persegue lo scopo di agevolare il corretto svolgimento delle procedure.

Disposizioni generali.

La comunicazione al Consiglio Superiore della Magistratura delle assenze, di ogni tipo, dei magistrati togati deve essere effettuata attraverso il sito intranet www.cosmag.it.

Unitamente all'inserimento dei dati relativi ad ogni assenza deve essere effettuata la trasmissione dell'eventuale documentazione correlata (certificazioni, attestazioni, istanze, provvedimento o visto del dirigente dell'ufficio ovvero del Presidente della Corte d'appello o del Procuratore Generale, ...). Anche questo invio deve avvenire esclusivamente attraverso l'accesso al sito intranet.

Con l'occasione si ricorda che la Intranet è raggiungibile:

- dagli uffici giudiziari (attraverso RUG)
- dalla sede Consiliare
- da Internet, attraverso il sito pubblico www.csm.it, per gli utenti in possesso di apposite credenziali di autenticazione per richiedere le quali è necessario accedere alla procedura posta sulla homepage del sito .


m.ca

Roma	28/12/2015
Protocollo	P 23895/2015

Al fine di consentire l'inserimento con successo delle assenze e della documentazione allegata ed una corretta visualizzazione delle pagine web, si raccomanda di utilizzare i seguenti browser:

Internet Explorer 6.0 o superiori, Firefox 2.0 o superiori.

Ci si deve accertare, inoltre, che le funzionalità Javascript siano abilitate (vedi istruzioni al vademecum allegato alla circolare del 13 luglio 2011).

Le indicazioni relative alla tipologia e al periodo di assenza sono inserite dall'ufficio di appartenenza del magistrato, ad eccezione delle assenze la cui concessione è di competenza del Presidente della Corte d'appello o del Procuratore Generale.

L'accesso alla procedura di invio delle assenze e dei relativi allegati.

L'inserimento dei dati e della relativa documentazione avviene a cura dell'ufficio giudiziario accedendo all'applicativo che rileva la gran parte dei dati inviati dagli uffici giudiziari (Valeri@.).

La Corte d'appello e la Procura generale, con riguardo alle assenze relative a magistrati appartenenti ad altri uffici del distretto ma la cui concessione è di competenza del dirigente del distretto, dovrà accedere allo specifico ufficio di appartenenza. Non è possibile l'inserimento o la correzione dei dati direttamente ad opera del magistrato.

L'ufficio giudiziario accederà al programma Valeri@ utilizzando il codice dell'ufficio e la password in dotazione, mentre la Corte d'appello o la Procura generale, ove debba inserire assenze riferite a magistrati di altri uffici del distretto, dovrà inserire (oltre al codice dell'ufficio di riferimento) la password ad essa assegnata (password assegnata al Presidente della Corte d'appello o al Consiglio Giudiziario o al Procuratore generale presso la Corte d'appello).

Assenze autorizzate dai Capi di Corte e dai Capi degli Uffici

- congedo straordinario ex art. 37 T.U. n. 3/1957 (Capi di Corte)
- permessi ai sensi della legge 104/1992; (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo per eventi ai sensi dell'art. 4 co. 1 L. 53/2000 (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo per cure ai sensi dell'art. 7 del Dlgs 119/2011 (cure per invalidi) (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- interdizione per complicanze gestazione art. 17 d.lgs. 151/2001 (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- astensione obbligatoria parto posticipato art. 16 lett. b d.lgs. 151/2001 (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo di maternità 1+ 4 mesi, art. 16 e 20 d.lgs 151/2001 (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo di maternità 2+3 mesi, art. 16 d.lgs 151/2001 (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo di paternità in alternativa a quello della madre naturale (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- affidamento di minore (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- adozione nazionale (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- adozione internazionale (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)
- congedo di paternità in alternativa a quello della madre adottiva relativo all'adozione nazionale ed internazionale (capo dell'ufficio di appartenenza del magistrato)

Descrizione delle assenze autorizzate dai Capi di corte e dai Capi degli Uffici

**Congedo straordinario
(per motivi di salute, gravi motivi e matrimonio)**

Riferimenti normativi: art.37 del Testo unico n. 3/57


m.ca

Com Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015

Descrizione sintetica della fattispecie: Il congedo straordinario, previsto dall'art. 37 del Testo unico n. 3/57, non costituisce un diritto del dipendente (eccezion fatta per fattispecie particolari quali i congedi "di diritto" per malattia, esami, matrimonio, cure termali), atteso che l'Amministrazione gode di un ampio potere discrezionale nel concederlo. Il periodo trascorso in congedo straordinario, fissato nel limite massimo di 45 giorni per anno solare, è valutabile ai fini economici, giuridici e di carriera.

Il Consiglio Superiore della Magistratura, nella seduta del 22 gennaio 1997, ha deliberato di approvare la seguente circolare:

"La competenza a deliberare in materia di congedi straordinari dei magistrati spetta soltanto ai Capi degli uffici giudiziari indicati negli artt. 46, 47 e 49 r.d. 14 dicembre 1865 n. 2641, tenuto conto delle modifiche introdotte dagli artt. 14 e 16 r.d. lgs. 31 maggio 1946 n. 511.

La competenza è stata estesa a tutto il periodo massimo consentito (quarantacinque giorni nel corso dell'anno solare)".

Il Consiglio, con successiva delibera dell'11 gennaio 1995, ha precisato che per "Capi degli uffici giudiziari" devono intendersi "i Capi di Corte".

Trattamento economico: Durante la fruizione del congedo straordinario, per il primo giorno (di ogni periodo ininterrotto) al magistrato spettano tutti gli assegni ridotti di 1/3, per i giorni successivi spettano gli assegni interi. Per tutto il periodo è esclusa la corresponsione della speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81. Per i permessi retribuiti "di diritto" spettano gli assegni interi con esclusione della speciale identità.

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento dei Capi di Corte, inserito telematicamente nella rete intranet.

Congedo per eventi e cause particolari ai sensi dell'art. 4 comma 1 L. 8 marzo 2000, n. 53:

"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Descrizione sintetica della fattispecie: La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Riferimenti normativi: art. 4 comma 1 L. 8 marzo 2000, n. 53.

Trattamento economico: Il permesso è retribuito, salva l'esclusione della speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81.

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Permessi ai sensi della legge 104/1992

Descrizione sintetica della fattispecie: i permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti:

- disabili in situazione di gravità;
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010).

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare alternativamente di:
- tre giorni di permesso mensile (per i magistrati non sono frazionabili in ore).

Riferimenti normativi: L. 104/1992, art. 33 – Dlgs 151/2001, art. 42;

Am
m.ca

<i>Com</i>	Roma	28/12/2015
	Protocollo	P 23895/2015

Trattamento economico: Il permesso è retribuito, salva l'esclusione della speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81.

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Congedo per cure per invalidi

Descrizione sintetica della fattispecie: i lavoratori mutilati e invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire annualmente di un congedo per cure fino a 30 giorni, da utilizzarsi anche in maniera frazionata in corso d'anno.

Riferimento normativo: art. 7 D.Lvo n. 119/2011

Trattamento economico: Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire l'intero trattamento economico della speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81.

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

INTERDIZIONE DAL LAVORO PER GESTAZIONE E CONGEDI MATERNITA'

Interdizione dal lavoro per gestazione

Descrizione sintetica della fattispecie: È vietato adibire al lavoro le donne, nel periodo precedente il congedo di maternità, quando:

- a) vi siano gravi complicanze della gravidanza o vi sia il pericolo che malattie preesistenti possano essere aggravate dalla gravidanza;
- b) le condizioni di lavoro o ambientali possano pregiudicare la salute della donna o del bambino;
- c) la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Riferimento normativo: art. 17 d.lgs. 151/2001

Trattamento economico: La dipendente in stato di interdizione ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Interruzione di gravidanza

Descrizione sintetica della fattispecie: L'interruzione di gravidanza, a seconda del momento in cui si verifica e della sua causa, comporta l'applicazione delle norme sulla tutela della maternità oppure della disciplina sulla malattia, con alcune deroghe:

- 1) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata parto. In tal caso alla lavoratrice spettano i tre mesi di congedo di maternità post partum, con decorrenza dal giorno successivo a quello dell'interruzione;
- 2) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata malattia e non comporta applicazione delle norme sulla tutela della maternità;
- 3) l'interruzione volontaria della gravidanza è considerata malattia e non comporta applicazione delle norme sulla tutela della maternità.

Riferimento normativo: Art. 19 T.U. 151/2001

Am
m.ca

Com Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015

Rientro anticipato in servizio

Alla dipendente, nell'ipotesi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è, comunque, riconosciuta la facoltà di riprendere servizio in qualsiasi momento. In tale ipotesi la lavoratrice ha, però, l'obbligo di:

- comunicare all'Ufficio di appartenenza, con un preavviso di almeno dieci giorni, che intende riprendere l'attività lavorativa;
- presentare, al suo rientro in servizio, due differenti certificazioni mediche, di cui una rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e, l'altra, dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Trattamento economico: Per il congedo di maternità spetta l'intera retribuzione. Esso è coperto a fini previdenziali.

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

CONGEDO DI MATERNITA'

Congedo per maternità

(2 mesi prima data presunta del parto e 3 mesi dopo data presunta parto)

Descrizione sintetica della fattispecie: Il congedo di maternità è l'astensione obbligatoria dal lavoro allo scopo di tutelare la lavoratrice madre ed il nascituro, per la durata complessiva di 5 mesi.

È vietato adibire le donne al lavoro:

- a. due mesi prima della data presunta del parto, salva l'ipotesi della flessibilità;
- b. ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva;
- c. durante i tre mesi dopo il parto, salva l'ipotesi della flessibilità;
- d. se il parto è anticipato, durante i giorni non goduti prima del parto (parto prematuro).

Le pratiche di congedo di maternità: vengono autorizzate con un unico provvedimento concernente la durata dell'astensione dal lavoro per complessivi cinque mesi:

- a) Congedo maternità ai sensi dell'art. 16 lett. a) e c) del D.Lgs. n. 151/2001, 2 mesi prima data presunta del parto e 3 mesi dopo data presunta parto

Riferimento normativo: art. 16 lett. a) e c) del D.Lgs. n. 151/2001

Trattamento economico La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004)

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Flessibilità del congedo di maternità

(1 mese prima data presunta parto e 4 mesi dopo)

Descrizione sintetica della fattispecie: Congedo maternità, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 lett. a) e 20 del D.Lgs. n. 151/2001, flessibilità 1 mese prima data presunta parto e 4 mesi dopo La lavoratrice può scegliere la durata della flessibilità, ma il periodo da posticipare può essere al massimo di un mese.


Un ulteriore limite è dato dallo stato di salute della madre e del bambino, che deve essere compatibile con le mansioni della lavoratrice.

Riferimento normativo: artt. 16 lett. a) e 20 del D.Lgs. n. 151/2001

Trattamento economico: La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004)

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.


m.ca

	Roma	28/12/2015
	Protocollo	P 23895/2015

Congedo maternità

(nel caso parto effettivo posticipato rispetto alla data presunta del parto)

Descrizione sintetica della fattispecie: in tale ipotesi, all'esito del calcolo precedente, vanno aggiunti i giorni intercorrenti fra la data presunta e la data effettiva del parto posticipato.

Trattamento economico: La dipendente in stato di interdizione ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004).

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Parto Prematuro

Se il parto avviene prima della data presunta, i giorni non goduti si aggiungono al congedo post partum, fermo restando in ogni caso il limite complessivo di cinque mesi.

Allo stesso modo, se il parto prematuro avviene durante il periodo di interdizione anticipata disposta dall'Ispettorato del Lavoro, è riconosciuto un periodo massimo di cinque mesi di congedo post partum.

Parto Gemellare

La nascita di due o più gemelli non è rilevante ai fini della durata del congedo di maternità, che rimane sempre di cinque mesi complessivi.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Congedo di paternità

(astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità.)

Descrizione sintetica della fattispecie: Il padre può usufruire del congedo obbligatorio post partum, nei primi tre mesi dalla nascita del bambino, per intero o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- a) morte o grave infermità della madre;
- b) abbandono del bambino da parte della madre;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre;
- d) riconoscimento del bambino da parte del solo padre.

Il lavoratore che intenda usufruire del congedo deve darne comunicazione all'amministrazione, allegando la certificazione (o autocertificazione, che non può prodursi però in sostituzione di certificato medico) relativa alle condizioni previste.

Riferimento normativo: Art. 28 del T.U. 151/2001

Trattamento economico Come il congedo di maternità, anche quello di paternità è interamente retribuito ed utile ad ogni effetto (anzianità di servizio, tredicesima).

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

CONGEDO DI MATERNITÀ adozione e affidamento

La normativa a tutela e a sostegno della maternità, realizza una complessiva equiparazione delle entità familiari che si costituiscono per effetto degli istituti dell'adozione e dell'affidamento, alla famiglia biologica.

Gli istituti tutelati sono infatti:

- l'adozione di minore di nazionalità italiana;
- l'adozione di minore di nazionalità straniera;
- l'affidamento familiare.

Descrizione sintetica della fattispecie:


m.ca

<i>Csm</i>	Roma	28/12/2015
	Protocollo	P 23895/2015

- La lavoratrice madre che adotta un minore di nazionalità italiana o straniera, ha diritto di avvalersi di un periodo di congedo di maternità non superiore a 5 mesi.
- In caso di affidamento familiare, invece, la lavoratrice madre ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

I predetti congedi spettano a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Adozione di minore di nazionalità italiana

Descrizione della fattispecie: il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;

Riferimento normativo: ai sensi del combinato disposto degli artt.16 e 26 comma 2, del D.Lgs. 151/2001 come modificato dall'art. 2, c. 452 della legge 244/2007

Trattamento economico: La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004)

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Adozione di minore di nazionalità straniera

Descrizione sintetica della fattispecie: il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva e, ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia;

Riferimento normativo: art. 16 e 26 D.Lvo 151/2001, come modificato dall'art. 2 comma 452 L. 244/2007.

Trattamento economico: La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004)

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Affidamento familiare

Descrizione della fattispecie: La lavoratrice, madre affidataria di minore momentaneamente privo di un ambiente familiare idoneo, può fruire del congedo per maternità, in modo continuativo o frazionato, per un periodo massimo di tre mesi dalla data di affidamento.

Tale congedo deve essere comunque fruito entro cinque mesi dall'ingresso del minore nella famiglia affidataria.

Riferimento normativo: combinato disposto degli artt.16 e 26 comma 6 del D.Lgs. 151/2001 come modificato dall'art. 2, c. 452 della legge 244/2007.

Trattamento economico: La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004).

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

CONGEDO DI PATERNITÀ

congedo di paternità

(in alternativa a quello della madre adottiva relativo all'adozione nazionale ed internazionale)


m.ca

Com Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015

Descrizione della fattispecie: sulla base di quanto disposto dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 341/91 il diritto al congedo sopra descritto, qualora non venga richiesto dalla madre, è riconosciuto al padre alle medesime condizioni di fruibilità.

La lavoratrice, madre adottiva di un minore di nazionalità italiana ha diritto di beneficiare del congedo di maternità per un periodo non superiore a cinque mesi.

Il congedo in esame deve essere fruito entro i primi cinque mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Riferimento normativo: art. 26 e art. 31, co. 1, D.Lgs 26/03/2001 n. 151 sost. dall'art. 2 co. 452, L. 244/07.

Trattamento economico: La dipendente ha diritto all'intero trattamento economico, inclusa la speciale indennità prevista dall'art. 3 L. 27/81 (come modificato dall'art. 1 comma 325 L. 311/2004).

Documentazione: Il C.S.M. acquisisce la sola copia del provvedimento per le assenze sopra descritte, inserita telematicamente nella rete intranet.

Brevi cenni sulle assenze autorizzate con delibera consiliare

- aspettativa per infermità'
- aspettativa per motivi di famiglia
- congedo parentale
- congedo malattia figlio
- congedo parentale per adozione
- congedo per malattia del figlio (adozione)
- congedo per eventi e cause particolari
- congedo per eventi e cause particolari (assistenza genitori, coniuge e figlio)
- congedi per la formazione
- congedo straordinario per dottorato di ricerca

Aspettativa per infermità

(art. 68 T.U. impiegati civili dello stato n. 3/1957)

L'aspettativa per infermità se è continuativa non può superare i 18 mesi; il magistrato dopo due mesi viene collocato fuori del ruolo organico con contestuale richiamo in ruolo se l'aspettativa non supera i 6 mesi continuativi. Nel caso in cui il periodo di aspettativa superi i sei mesi e quindi un periodo di 4 mesi di fuori ruolo (sempre continuativi) viene data comunicazione alla Terza commissione perché proponga il richiamo in ruolo e l'assegnazione della sede al predetto magistrato.

Trattamento economico: Il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato per intero ai fini della progressione in carriera, delle ferie, della retribuzione, degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza. Il dipendente ha diritto all'intero stipendio per i primi dodici mesi ed alla metà di esso per il restante periodo (per le patologie riconosciute come causa di servizio non viene operata la riduzione stipendiale del 50%), conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia.

Il magistrato perde il diritto, per l'intero periodo, alla corresponsione della speciale indennità di cui all'art. 3 L. 27/81.

Aspettativa per motivi di famiglia

(art. 69 T.U. impiegati civili dello Stato n. 3/1957)

Il magistrato che richiede l'aspettativa per motivi di famiglia viene collocato fuori del ruolo organico della magistratura dal primo giorno di aspettativa con perdita di anzianità dal servizio.

Trattamento economico: Tale forma di aspettativa non dà diritto ad alcun assegno (è esclusa anche la speciale indennità) e il tempo trascorso in tale posizione non è computabile ai fini della

Sup
m.ca

Com	Roma	28/12/2015
	Protocollo	P 23895/2015

progressione in carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di previdenza e di quiescenza.

Congedo parentale

(artt. 32 D.lvo 151/2001, 7 e 9 D.lvo n. 80/15 e 43 D.lvo n. 148/15)

Trattamento economico: Per i primi 45 giorni di congedo parentale, per ogni anno solare, sino al sesto anno ai sensi del D.lvo 15.6.2015 n. 80, il trattamento economico è equiparato a quello del congedo straordinario in forza della circolare n. 1697g/DIM/4126 del 16 luglio 1994.

Per gli ulteriori periodi spetta una retribuzione pari al 30% dello stipendio, con esclusione della speciale indennità di cui all'art. 3 della L. 27/81, per un periodo massimo complessivo (retribuito tra i genitori) di sei mesi. Dopo il sesto anno ai sensi del D.lvo 15.6.2015 n. 80, il congedo parentale non è retribuito.

Ai sensi del disposto di cui all'art. 34 comma 2 D.lvo cit., il suindicato trattamento economico si applica per tutto il prolungamento del congedo ex art. 33 (1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre del minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, co. 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale – comprensivo del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 – a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, 2. *Omissis* 3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. 4. *Omissis*)

I periodi fruiti come congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità ed alla gratifica natalizia.

Documentazione: DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'

Modulo per l'istanza e la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà - (Richiesta congedo parentale e malattia figlio) (sito CSM – modulistica).

Prolungamento del congedo parentale

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Congedo malattia figlio


(art. 47 D.lvo 151/2001)

Trattamento economico: Il Congedo in oggetto, fino a tre anni di età del bambino, è retribuito come il congedo straordinario, sempre che il magistrato non abbia già fruito, ad altro titolo, dei 45 gg. di congedo straordinario (eventualmente potrà beneficiare del trattamento economico per il periodo residuo).

Dopo il 45° giorno il congedo in questione è senza assegni.

Dopo i primi tre anni di vita del bambino non comporta l'erogazione di alcun assegno ed è autorizzabile nel limite massimo di cinque gg. annui.


m.ca

 Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità ed alla gratifica natalizia.

Documentazione:

- DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'
- Modulo per l'istanza e la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà - (Richiesta congedo parentale e malattia figlio) (sito CSM - modulistica)
- Certificato medico attestante i giorni relativi alla malattia del bambino.

Congedo parentale per adozione

(art. 36 D.Lvo n. 151/2001 sost. da art. 2 comma 455 L. 244/07 e art. 10 D.lvo n. 80/15)

Trattamento economico: Il trattamento economico è analogo a quello previsto per il congedo parentale

Documentazione: DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'

- Modulo per l'istanza e la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà - (Richiesta congedo parentale e malattia figlio) (sito CSM - modulistica)

Congedo per malattia del figlio (adozione)

(art. 50 commi 1, 2 e 3 D.lvo n. 151/2001)

Trattamento economico: Il trattamento economico è analogo a quello previsto per la malattia del figlio (art. 47 D.lvo cit.)

Documentazione:

- DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETA'
- Modulo per l'istanza e la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà - (Richiesta congedo parentale e malattia figlio) (sito CSM - modulistica)
- Certificato medico attestante i giorni relativi alla malattia del bambino.

Congedo per eventi e cause particolari

(art. 4 comma 2 L. 53/2000)

Trattamento economico: Durante il periodo di congedo, il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Congedo per eventi e cause particolari

(assistenza genitori, coniuge e figlio)

(art. 42 comma 5 D.lvo n. 151/2001 e 4 comma 2 L. 53/2000)

Trattamento economico: Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 47.446,00 annui, per l'anno 2015, per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. E' esclusa la speciale indennità di cui alla L. 27/81.


Il periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio.

Congedi per la formazione

(tipologia non concessa dal C.S.M., stante l'esistenza di autonomi e specifici percorsi formativi per la magistratura)

(art. 5 L. 53/2000)


m.ca

 Roma 28/12/2015
Protocollo P 23895/2015

Trattamento economico: Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente che ne beneficia conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con i congedi.

Ricongiungimento con il coniuge all'estero
(L. n. 26/80 e L. 333/85)

Trattamento economico: Il periodo di aspettativa non comporta alcuna retribuzione, non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali. Comporta, inoltre, la riduzione proporzionale della tredicesima mensilità e delle ferie.

Il lavoratore, tuttavia, può procedere al riscatto in tutto o in parte, versando i relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il magistrato viene messo fuori del ruolo organico della magistratura dal primo giorno di assenza con perdita di anzianità.

Congedo straordinario per dottorato di ricerca

(art. 3 L. 476/84, come modificato dagli artt. 52 comma 57 L. 448/01, 19 L. 240/2010 e 5 D.Lvo 119/11)

Trattamento economico: Il pubblico dipendente ammesso a corso di dottorato di ricerca può essere collocato a domanda in congedo straordinario per dottorato di ricerca senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corso di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro (è esclusa in ogni caso la speciale indennità di cui all'art. 3 L. 27/81. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Il presente vademecum verrà comunicato a tutti gli uffici giudiziari, rappresentando che l'operatività della delibera consiliare dell'8 ottobre 2015 è stata fissata all'1 gennaio 2016.

Le SS.LL. sono pregate di disporre che quanto sopra sia portato a conoscenza di ciascuno dei magistrati in servizio presso i rispettivi uffici.

Il Ministro della Giustizia vorrà disporre, altresì, che quanto sopra sia portato a conoscenza di ciascuno dei magistrati collocati fuori del ruolo organico della magistratura, non compresi negli uffici in indirizzo.

■ **SEGRETARIO GENERALE**
(Paola Piraccini)

