

Congedo straordinario ex art. 37, comma 1, del D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3.
(Risposta a quesito del 15 novembre 2012)

Il Consiglio superiore della magistratura, nella seduta del 15 novembre 2012, ha adottato la seguente delibera:

“Vista la nota in data 2 ottobre 2012 con la quale il Presidente della Corte di appello di ... formula al Consiglio un quesito sul congedo straordinario di cui all’art. 37, comma 1, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;

Osserva

Il quesito posto dal Presidente della Corte di appello di ... è inteso a conoscere <se nella categoria dei “gravi motivi” debbano rientrare solo “situazioni strettamente attinenti alla persona del dipendente” (es. motivi di salute, accertamenti clinici, ecc.) o se possa rientrare anche il “grave stato patologico afferente un parente del magistrato” posto che per tale seconda situazione possono soccorrere i diversi istituti del congedo per eventi e cause particolari (art. 4, co. 2, Legge 53/2000) e dell’aspettativa per motivi di famiglia (art. 69, D.P.R. 3/1957)>.
Giova premettere i seguenti riferimenti.

L’istituto del congedo straordinario è previsto dall’art. 37, comma 1°, del D.P.R. n. 3/1957, secondo cui “può essere concesso per gravi motivi. Compete di diritto quando l’impiegato debba contrarre matrimonio o sostenere esami o, qualora trattasi di mutilato o invalido di guerra o per servizio, debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità. Nel caso di matrimonio l’impiegato ha diritto a 15 giorni di congedo straordinario”; trattasi all’evidenza di istituto “innominato”, nel cui ambito possono rientrare numerose e differenti ragioni giustificative, alcune delle quali ne determinano la spettanza “di diritto”, altre lasciano ampio spazio discrezionale all’Amministrazione. La durata di tale congedo non può superare la durata di 45 giorni.

Il congedo per eventi e cause particolari, previsto invece dall’art. 4, co. 2, della Legge 53/2000, prevede che “*i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate con apposito regolamento d’attuazione un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo 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*”. In ordine a tale istituto, l’art. 2 del D.M. n. 278/2000, “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari”, così disciplina i congedi per gravi motivi familiari:

< 1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere ... un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all’articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone di cui al presente comma;
- 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.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. omissis

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. omissis

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

L'aspettativa per motivi di famiglia (art. 69, DPR 3/1957) non può eccedere la durata di un anno; stante il parziale affievolimento del rapporto di lavoro derivante dall'aspettativa, l'impiegato non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera ... del trattamento di quiescenza e previdenza.

Tanto premesso, appare evidente che lo spazio operativo dei citati differenti istituti possa dare luogo a parziali sovrapposizioni dei rispettivi ambiti operativi rispetto alla problematica evidenziata nel quesito (grave stato patologico afferente un parente del magistrato), con la conseguenza che la situazione familiare può essere posta a fondamento di uno o dell'altro beneficio per il quale il dipendente abbia legittimamente avanzato istanza.

E dunque, nella ricerca di un criterio discrezionale utile ad orientare il richiedente nella concessione del congedo previsto dall'art. 37, comma 1 del D.P.R. n. 3/1957, va considerato che le fattispecie astrattamente rientranti nell'ambito operativo di tale istituto sono tutt'altro che tipizzate ed a numero chiuso, valendo anzi la regola esattamente contraria, atteso che il primo comma dell'art. 37 fonda la concessione di congedi diversi da quello ordinario, alla mera sussistenza di "gravi motivi", lasciando chiaramente all'Amministrazione la necessità di vagliare rigorosamente la ricorrenza e dunque la concedibilità del beneficio, che potrà trovare spazio solo laddove le ragioni addotte, in relazione a tutte le circostanze del caso concreto, opportunamente illustrate dal richiedente, si connotino del requisito della gravità.

La stessa giurisprudenza amministrativa, del resto, va in tal senso. Il Consiglio di Stato, ad esempio, ha riconosciuto integrati i "gravi motivi", ai sensi del T.U. 10 gennaio 1957, n. 3, in relazione alla "necessità di assistenza dei familiari" (C.d.S., sez. I, 11 novembre 1998, n. 668); dunque, non solo per ragioni attinenti alla salute del magistrato ma anche per motivi di salute di un familiare.

Naturalmente, attesa la maggiore onerosità, per l'Amministrazione, dell'istituto del congedo ex art. 37 del D.P.R. 3/1957, è necessario che i Capi di Corte esercitino con scrupolo e attenzione il compito di attenta valutazione della ricorrenza dei citati presupposti.

Tutto ciò considerato,

delibera

di rispondere al quesito nel senso che il congedo straordinario per "gravi motivi", ai sensi dell'art. 37, comma 1, del T.U. 10 gennaio 1957, n. 3, può essere concesso anche in relazione alla necessità di assistenza dei familiari, purché connotate dal carattere della gravità."