

Riavvicinamento lavorativo al coniuge per poter seguire la crescita del bambino.

FONTE WWW.NURSE24.IT

Possibilità per chi ha figli minori di tre anni di chiedere di essere assegnato a lavorare vicino al coniuge, in modo da poter seguire la crescita del bambino. E per un massimo di tre anni.

Lo dice il decreto legislativo n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità", che sancisce diverse norme a tutela e per il sostegno della famiglia.



Assegnazione temporanea a tutela della maternità

La legge permette al dipendente pubblico di avvicinarsi alla famiglia

Uno dei punti più rilevanti è quello in cui, all'articolo 42 bis, vengono recepite le direttive comunitarie per la tutela dell'istituto della famiglia, e cita:

- Il genitore **con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche (...)** può essere assegnato, **a richiesta**, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, **a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.** L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.



- *Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione*

- Questa norma nasce prendendo spunto dagli articoli **29, 30, 31 e 37 della Costituzione**, in cui, a tutela della cura dei figli minori in tenerissima età e con entrambi i genitori lavoratori, si vogliono promuovere e valorizzare interventi per agevolare la continuazione dell'attività lavorativa dei genitori. L'obiettivo non è solo quello di permettere ad entrambi di continuare le loro attività, ma di mantenere l'unità familiare in particolare se si hanno figli ancora in tenera età, affinché siano contemporaneamente presenti accanto al loro figlio nella fase iniziale della sua vita.



A chi spetta

Il beneficio è rivolto a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quindi a coloro che operano per ministeri, istituti e scuole, regioni e province, enti pubblici, amministrazioni, Ausl ed enti del Sistema sanitario nazionale.

Per poter ottenere il beneficio, è necessario che:

- il lavoratore operi **a tempo indeterminato per una pubblica amministrazione**
- sia **genitore di un bambino di età inferiore ai 3 anni e faccia richiesta prima del compimento del terzo anno di vita**. La norma è applicabile anche ai genitori affidatari e adottivi a patto che si richieda il beneficio entro 3 anni dall'entrata in famiglia, indipendentemente dall'età anagrafica del figlio
- si mantenga lo stesso profilo professionale per il quale si è assunti (per esempio un infermiere non potrà ricoprire, nemmeno provvisoriamente, un posto da amministrativo pur rimanendo presso un'azienda sanitaria)



Durata del beneficio

Il beneficio, come cita la norma, può **estendersi fino a un massimo di tre anni**. Nello specifico, può essere richiesto prima del compimento del terzo anno di età del minore e può avere una durata massima di tre anni dal momento in cui viene concesso.



Nulla osta da parte dell'amministrazione

La norma prevede che la concessione del beneficio sia a discrezione dell'amministrazione che accoglie la richiesta; esso viene concesso solamente se è presente un posto vacante e disponibile da ricoprire che corrisponde alla medesima posizione retributiva. Vi deve inoltre essere l'assenso sia da parte dell'amministrazione che concede il permesso, che da parte dell'amministrazione di destinazione. **Proprio per questo motivo è necessario inviare una richiesta formale ad entrambi gli enti.**

Poiché la legge riporta **l'espressione il genitore (...) può essere assegnato, non dimostrando quindi l'obbligatorietà dell'amministrazione di concedere tale beneficio**, a seguito di diversi ricorsi al Tar è stato definito che l'amministrazione che nega tale beneficio al dipendente ha l'obbligo di motivare il diniego, in modo che l'interessato, ed eventualmente l'organo giurisdizionale poi, possano verificare la correttezza e la congruenza della mancata concessione.