

Avv. Vincenzo Bottino  
consulente legale Anaa Assomed

## Ricongiungimento dei genitori: l'assegnazione temporanea tra pubbliche amministrazioni

**Il Legislatore** ha previsto, esclusivamente per i dipendenti pubblici, ivi inclusi i dirigenti sanitari, una particolare forma di mobilità temporanea finalizzata al ricongiungimento dei genitori con figli minori di tre anni per garantire a questi la necessaria assistenza materiale e affettiva.

**La Costituzione** tutela e promuove la famiglia, protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo (art. 31 della Costituzione).

Tra le diverse misure attuative del precepto costituzionale, il Legislatore ha previsto, esclusivamente per i dipendenti pubblici, ivi inclusi i dirigenti sanitari, una particolare forma di mobilità temporanea finalizzata al ricongiungimento dei genitori con figli minori di tre anni per garantire a questi la necessaria assistenza materiale ad affettiva.

Nello specifico, l'art. 42bis del D.Lgs. n. 151/2001 (*Testo Unico a tutela della maternità e paternità*), così come introdotto dalla legge finanziaria 2004, stabilisce che "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, ad 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 am-

“  
**In mancanza di una valida giustificazione, il lavoratore può proporre ricorso d'urgenza al competente Giudice del lavoro al fine di vedersi accordato il beneficio di legge**



ministrazioni 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”.

I presupposti per ottenere il beneficio dell'assegnazione temporanea sono: l'essere dipendente di ruolo della pubblica amministrazione; l'essere genitore, anche affidatario o adottivo, di un figlio di età inferiore ai tre anni; la sussistenza di un posto vacante e disponibile, di pari inquadramento contrattuale; l'assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione.

Con riferimento alla durata dell'agevolazione (complessivi tre anni, frazionati o continuati), il Dipartimento della Funzione Pubblica (parere n. 192 del 4 maggio 2004), ha chiarito che la stessa prescinde dall'età del minore, sicché il periodo di assegnazione temporanea può anche superare temporalmente il compimento dei tre anni di vita del bambino, purché la richiesta sia presentata e accolta entro tale termine.

Per quanto riguarda il campo di applicazione oggettivo, sebbene la disposizione normativa faccia riferimento alla mobilità tra due amministrazioni, la giurisprudenza ritiene che la stessa possa riferirsi anche alle ipotesi di assegnazione temporanea presso altra sede nell'ambito della stessa amministrazione (v. TAR Lazio, 13 dicembre 2004, n. 16955; TAR Friuli Venezia Giulia, 18 novembre 2004, n. 706).

La richiesta di accesso al beneficio non costituisce un diritto soggettivo incondizionato per il lavoratore, stante la ne-

cessità di un parere favorevole delle amministrazioni interessate, tuttavia l'aspetto più rilevante dell'istituto è che un eventuale diniego dovrà essere motivato in maniera molto più rigorosa rispetto ad una ordinaria istanza di mobilità volontaria.

Sul punto, infatti, la giurisprudenza di merito ha affermato che essendo l'istituto di cui all'art. 42bis del D.Lgs. 151/01 finalizzato a dare protezione a valori di rilievo costituzionale, ogni eventuale limitazione o restrizione nella relativa applicazione deve essere espressamente e congruamente motivata, con l'indicazione degli specifici ed oggettivi impedimenti che ostano all'assegnazione del lavoratore sulla scorta dell'attuale organizzazione dell'ufficio amministrativo e tali da giustificare il sacrificio delle tutele della maternità e paternità costituzionalmente sancite (cfr. TAR Friuli Venezia Giulia 26 aprile 2005, n. 240, Trib. Firenze, Sez. Lav., ord. 7 agosto 2013; Trib. Novara, Sez. Lav., ord. 20 marzo 2012).

In altri termini, spetta all'amministrazione motivare il diniego, comprovando il concreto, effettivo ed irrimediabile disagio organizzativo che deriverebbe dall'accoglimento della domanda del dipendente.

In mancanza di una valida giustificazione, il lavoratore può proporre ricorso d'urgenza al competente Giudice del lavoro al fine di vedersi accordato il beneficio di legge (cfr. Trib. Bari, Sez. Lav., ord. 20 marzo 2012; Trib. Siracusa, Sez. Lav., ord. 29 ottobre 2012; Trib. Lecco, Sez. Lav., ord. 27 luglio 2004).