



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Ufficio I – Affari generali, personale e servizi della direzione generale

Prot. n. MIURAOODRLO R.U. 919 del 02.02.2012

Ai dirigenti scolastici
delle scuole di ogni ordine e grado
della Lombardia

LORO SEDI

Ai dirigenti responsabili
degli Uffici dell'USR

LORO SEDI

Oggetto: D.Lgs 119/2011 - riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi -

Come noto, è stato pubblicato in tempi recenti il decreto legislativo in oggetto citato che, in attuazione dell'art. 23 della L. 183/2010, riordina la disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi.

Qui di seguito si descrivono sinteticamente le principali novità in materia.

Art. 2 - Modifica all'art. 20 del D.Lgs.151/2001 in materia di flessibilità del congedo di maternità.

Con tale norma si stabilisce che, in caso di:

- interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione,
- in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità,

le dipendenti hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa (con un preavviso di dieci giorni al datore) a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute. Si noti che, in base alla formulazione letterale della norma, sono **sempre necessarie** entrambe le certificazioni mediche (sia quella del medico specialista del SSN o con esso convenzionato sia quella del medico competente).

Per meglio comprendere il senso della norma è bene ricordare che, prima della riforma, l'aborto intervenuto dopo il 180° giorno era considerato parto e, pertanto, alla donna spettava l'astensione dal lavoro per 3 mesi.



A parere del Ministero del Lavoro poi, il divieto di rientro al lavoro della donna in caso di aborto dopo il 180° giorno non decadeva né in presenza dell'esplicita rinuncia della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo obbligatorio post partum, trattandosi di diritto indisponibile, né tanto meno in presenza dell'attestazione da parte del medico curante e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività lavorativa.

Nelle ipotesi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza antecedente il 180° giorno dall'inizio della gestazione la disciplina resta immutata: tali casi vanno trattati, infatti, come malattia ordinaria (ex art.19 D.Lgs151/2001)

Art. 3 - Modifiche all'art. 33, del D.Lgs 151/2001 in materia di congedo parentale.

Si stabilisce che per **ogni minore** con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della L. 104/92, 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, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a **tre anni**, inclusi i periodi di cui all'art. 32 del D.Lgs.151/2001.

Contestualmente, è stato abrogato il c. 4 dello stesso art. 33.

Il senso della novella è, essenzialmente, quello di chiarire che il periodo di congedo in parola è fruibile, in misura **continuativa o frazionata**, per un **periodo massimo complessivamente pari a 3 anni comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario fruibili alternativamente dalla madre lavoratrice, dal padre lavoratore o da entrambi.**

La norma in esame prevede poi che il prolungamento del congedo spetti anche ove il bambino sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, nei casi in cui i sanitari chiedono la presenza del genitore.

Art. 4 - Modifiche all'art.42, D.Lgs 151 in materia di permessi e congedi per assistenza di soggetto portatore di handicap grave

La norma incide sull'art. 42 del D.Lgs 151/2001, c. 2, prevedendo che il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33, c. 3, della L. 104/92, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al c. 1 del suindicato art. 42, ad **entrambi i genitori**, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Quindi, per fare alcuni esempi:

- entrambi i genitori possono scegliere di fruire di due ore di permesso giornaliero per tutti i giorni lavorativi del mese, ma ne devono fruire in alternativa tra loro e non nello stesso giorno;
- se i genitori optano per i 3 giorni di permesso mensile, possono fruire di 6 giorni complessivi di permesso, ma non nelle stesse giornate;
- se uno solo opta per le due ore giornaliere, non potrà fruirne nei giorni in cui l'altro fruisce dei permessi mensili.

Nel nuovo testo dell'art.42, c. 2 sono state soppresse le parole "*dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino*" per renderlo coerente con l'attuale previsione dell'art. 33 della L.104/1992.

Il legislatore, in buona sostanza, ha recepito le precisazioni già fornite in materia dal Dipartimento Funzione Pubblica con circolare 13/2010: "*Si segnala peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di handicap grave. Infatti, da un lato, la novella ha soppresso dal testo della previgente disposizione (comma 3 dell'art. 33 della L.104/92) le parole "successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino", dall'altro i genitori sono comunque compresi nella categoria dei parenti*



*legittimati in base al primo periodo del comma in esame, cosicché non sarebbe giustificato un trattamento peggiore o meno favorevole dei genitori del minore di tre anni rispetto al resto dei parenti o affini. Ciò significa che, in un'ottica di ragionevolezza costituzionalmente orientata, **la portata dell'art.33, comma 3, della legge prevale rispetto alla previsione dell'art.42, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001 come novellato.***"

Si riformula poi il testo del comma 5 della norma, in considerazione delle ormai ben note tre sentenze della Corte Costituzionale intervenute in materia.

Viene così stabilito un ordine di priorità tra i soggetti legittimati alla fruizione del congedo (coniuge, padre o madre, anche adottivi, figlio convivente, fratelli e sorelle) e le cause di impedimento di questi soggetti che consentono di avanzare al livello ulteriore (mancanza, decesso o patologie invalidanti).

La *ratio* della norma è dunque quella di radicare la legittimazione alla fruizione del congedo in capo a quei soggetti che, per vincolo legale e per grado di parentela, si presume siano più vicini anche affettivamente alla persona disabile.

La norma si pone altresì in un'ottica di contenimento degli abusi e della spesa; stabilendo infatti un preciso ordine tra i legittimati, derogabile solo in presenza di determinate circostanze, vuole evitare che il congedo sia fruito da soggetti che non provvedono realmente all'assistenza della persona disabile.

I beneficiari del congedo sono, nell'ordine:

- il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, c. 1, della L. 104/92, che ha diritto a fruire del congedo di cui all'art. 4, c. 2 della L. 53/2000, entro sessanta giorni dalla richiesta;
- il padre o la madre, anche adottivi, che hanno diritto a fruire del congedo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi, che ha diritto a fruire del congedo in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi, che ha diritto a fruire del congedo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

Il congedo non può superare **la durata complessiva di 24 mesi per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco della vita lavorativa** (precisazione molto importante in presenza di più rapporti successivi con diversi datori di lavoro).

Si precisa poi che il congedo può essere fruito anche **se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno, purché i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza.**

Il congedo ed i permessi di cui art. 33, c. 3, della L. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona (risulta dunque superato il sistema che, ferma restando la durata complessiva del congedo, consentiva di "frazionarlo" tra più soggetti).

Nei casi di assistenza allo **stesso figlio con handicap in situazione di gravità, entrambi i diritti** sono riconosciuti ad **entrambi i genitori**, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Negli stessi giorni l'altro genitore non potrà ovviamente fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3 della L. 104 ed all'art. 33, comma 1, del D.Lgs.151/2001.

In proposito giova rammentare che la Funzione Pubblica, nella circolare 13/2010 aveva precisato quanto segue: *"È opportuno segnalare che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, **cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art.33, comma 3, entrambi i genitori non potranno***



beneficiare per lo stesso figlio neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art.42, comma 5, del d.lgs.151 del 2001 e viceversa. Infatti, l'art.42, comma 4, del d.lgs.151 del 2001, richiamando l'art.33, comma 4, della l. n. 104 del 1992 esprime la regola della cumulabilità dei riposi e permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, **escludendo a contrario la cumulabilità tra di loro degli istituti "speciali", che sono disegnati come alternativi** (ai sensi dell'art.42, comma 1, del d.lgs. n. 151 citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruite in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al comma 1 dell'art.33 del medesimo decreto). Inoltre, il comma 5 dell'art.42 sul congedo indennizzato prevede espressamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art.33, comma 1, del d.lgs.151 (prolungamento del congedo parentale), né di quelli di cui ai commi 2 (due ore di permesso al giorno) e 3 dell'art. 3 della l. n. 104 (permessi giornalieri). Il congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto”.

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 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

I soggetti che usufruiscono dei congedi in esame per un periodo continuativo **non superiore a sei mesi** hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni dell'art. 4, c. 2, della L. 53/2000.

Art. 5 - Modifiche all'art. 2 della L. 476/84 in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

L'art.19 della L. n. 240 del 30.12.2010 (c.d. riforma *Gelmini*) ha modificato la L.476/1984 attribuendo all'amministrazione **la facoltà discrezionale di concedere il congedo per dottorato compatibilmente con le esigenze di servizio** (quindi, non si tratta più di un diritto soggettivo) .

La fruizione del congedo viene esclusa per i dipendenti che hanno già ottenuto il titolo di dottore di ricerca e per i dipendenti che sono stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.

Si ribadisce anche che, qualora dopo il conseguimento del dottorato di ricerca cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è prevista la restituzione degli importi corrisposti ai sensi della stessa legge 476/1984 e successive modifiche.

Al riguardo, si rammenta anche la recente Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 12/2011, che ancor meglio esplicita le descritte novità. In particolare, il decreto in esame chiarisce esplicitamente che il nuovo regime dell'aspettativa per dottorato di ricerca riguarda anche il personale soggetto all'ambito applicativo del D.Lgs 165/2001 per il quale era intervenuta disciplina da parte dei CCNL di comparto.



Art. 6 - Modifiche all'articolo 33 della L. 104/1992 in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave.

All'articolo 33 della citata L. 104, sono apportate le seguenti modifiche.

Al comma 3 è aggiunto il seguente periodo:

"Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti".

La limitazione viene incontro all'esigenza di buon andamento dell'amministrazione, evitando che uno stesso dipendente possa assentarsi per lunghi periodi dal lavoro; la norma, nello stesso tempo, consente al lavoratore di prestare comunque assistenza nei confronti dei familiari più stretti.

Dopo il comma 3 è inserito il seguente comma:

"3 bis'. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito";

la ratio della norma è quella di evitare abusi, richiedendosi una documentazione a riprova del fatto che il lavoratore si è recato effettivamente nel luogo in cui l'assistenza deve essere prestata.

La norma vuole evitare che i permessi siano fruiti da persone che poi non li utilizzino realmente per supportare il familiare disabile.

Art. 7 - Congedo per cure per gli invalidi

La norma in esame sostituisce la disciplina contenuta nell'art. 26 della L. 118/1971 e l'art. 10 del D.Lgs. 509/1988, che vengono contestualmente abrogati.

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della L. 537/1993 e successive modificazioni, i lavoratori **mutilati e invalidi civili** cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50%** possono fruire **ogni anno**, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo **non superiore a trenta giorni**.

Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, corredata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità delle cure in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

A differenza del regime attuale, che prevede solo il diritto a fruire di un congedo, si chiarisce che durante il periodo di congedo, che **non è computato nel computo**, il dipendente ha diritto a percepire **il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**.

Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

Art. 8 - Modifica all'articolo 45 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, in materia di adozione ed affidamento.

La norma in esame prevede che la disciplina in materia di riposi, come prevista dal D.Lgs 151/2001 in caso di adozione e affidamento **si applichi entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia**, anziché entro il primo anno di vita del bambino.



Si prevede poi che la disciplina prevista dall'articolo 42-bis del medesimo decreto 151/01 (assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche ad altra sede) si applichi entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore stesso.

Si coglie infine l'occasione per evidenziare quanto disposto dalla già richiamata C.M. 12/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica in merito alla disciplina dei **permessi studio retribuiti di 150 ore**, il cui regime è contenuto nei CCNL e negli accordi collettivi.

Si precisa che le ore di permesso concesse possono essere utilizzate solo per

- partecipazione ad attività didattiche
- per sostenere esami

Non competono dunque al dipendente interessato ore per attività di studio.

Le SS.LL. sono invitate a voler tenere conto della citata normativa e delle novità introdotte.

Il dirigente
Luciana Volta

