



Prot. n. 64664

Firenze 20/10/2011.

Allegati 0

Al Personale Docente e Ricercatore
Al Personale Tecnico e Amministrativo e
Collaboratori ed Esperti Linguistici
Ai Dirigenti
Ai Responsabili U.A.D.R.
LORO SEDI

CIRCOLARE N.30/2011

Oggetto: Decreto Legislativo n. 119 del 18.7.2011 in attuazione dell'art. 23 della Legge 4.11.2010 n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi

Il Decreto Legislativo n. 119 del 18.7.2011, in vigore dall'11.8.2011, in attuazione della delega conferita dall'art. 23 della L. 183/10 (c.d. Collegato Lavoro), ha recato modifiche in materia di congedi, aspettative, permessi, per ridefinirne le tipologie, i presupposti oggettivi e precisarne i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità di fruizione.

Di seguito si riassumono, riunite per argomento, le novità introdotte dalla predetta normativa:

- Flessibilità del congedo di maternità (art. 2)
- Congedi dei genitori per assistenza a figli con handicap grave (L. 104/92) (art. 3)
- Modifiche apportate all'art. 42 del D. Lgs. 151/01 (art. 4)
- Aspettativa per dottorato di ricerca (art. 5)
- Assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave /Assistenza lontana dalla residenza (L. 104/92) (art. 6)
- Congedo per cure per gli invalidi (art. 7)
- Adozione e affidamenti (D. Lgs. 151/01) (art. 8)

► Novità relative alla tutela della maternità

Flessibilità del congedo di maternità (art. 2 del D.Lgs. 119/11)

All'art. 16 del D.Lgs. 151/01 – relativo al divieto di adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto - è stato aggiunto il comma 1-bis che prevede, per le lavoratrici, la facoltà di tornare al lavoro anzitempo, nei seguenti casi:

- interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica (dopo il sesto mese di gravidanza);
- decesso del bambino alla nascita o nel periodo di astensione obbligatoria.

Tale disposizione prevede che la lavoratrice:



- comunichi al proprio datore di lavoro la sua intenzione di rientrare in servizio con un preavviso di almeno 10 giorni;
- presenti una doppia certificazione medica (dello specialista del S.S.N. e del medico competente) attestante che il rientro in servizio non arreca pregiudizio alla salute.

Adozioni e affidamenti (art. 8 del D.Lgs. 119/11)

L'art. 45 del TU 151/01 - relativo ai riposi giornalieri per allattamento - è stato modificato come segue:

- il permesso è concesso non più entro il primo anno di vita del bambino, bensì entro il primo anno d'ingresso in famiglia dell'adottato, recependo così le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 104/2003);
- il dipendente - genitore adottivo - può usufruire dell'avvicinamento temporaneo all'altro genitore nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dall'età dello stesso.

► Novità in materia di assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità

Modifiche all'art. 33 del D. Lgs. 151/01 - prolungamento del congedo parentale

L'art. 3 del D.Lgs. 119/11 ha previsto per i genitori con figli in situazione di handicap grave la possibilità di prolungare il congedo parentale **fino all'ottavo anno di vita del bambino**, fruibile in maniera continuativa o frazionata per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo quindi dei periodi di astensione facoltativa, regolati dall'art. 32 del D. Lgs.151/01. L'unico limite è 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.

Si consideri che, nel regime previgente, il prolungamento del congedo era possibile fino al terzo anno di vita del bambino.

Modifiche all'art. 42 del D.Lgs. 151/01 (art. 4 del D.Lgs. 119/11)

➤ Il decreto interviene anche in tema di riposi e permessi per il bambino con handicap grave, regolati dall'art. 42, comma 2, del D. Lgs. 151/01.

La possibilità di fruire dei permessi di cui all'art. 33, c. 3 L. 104/92 (3 giorni o 18 ore), viene ora riconosciuta **in alternativa** al prolungamento del congedo parentale o alle due ore di riposo giornaliero retribuito, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono usufruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

➤ Modifiche significative intervengono anche in tema di congedo straordinario retribuito non superiore ai due anni (c. 5 dell' art. 42 citato). Recependo le indicazioni della Corte Costituzionale, viene ridefinita la platea dei beneficiari, prevedendo un "**ordine di priorità**".

- Il titolare di tale congedo è, in primo luogo, il coniuge convivente con il portatore di handicap. In via subordinata, ovvero nell'ipotesi di mancanza, decesso o patologia invalidante del coniuge, subentra il padre o la madre (anche adottivi) e solo nell'ipotesi in cui anche questi ultimi dovessero trovarsi nelle situazioni di impossibilità sopra prospettate, subentreranno i figli conviventi ed infine i fratelli e sorelle conviventi nel caso di sussistenza delle stesse causali sopra individuate.

- Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascun disabile e nell'arco dell'attività lavorativa.

- Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.



- Il congedo, come già per i permessi di cui all'art. 33, c. 3, della L. 104/92, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona (referente unico). Nel caso, invece, di assistenza a figli con handicap grave, i genitori, anche adottivi, hanno entrambi i predetti diritti, da usufruire alternativamente; negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero retribuito.
- Il beneficiario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento economico ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.
- Viene ribadito che il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
- E' confermato che i soggetti che fruiscono del congedo 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 periodo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Modifiche all'art. 33, c. 3 della L. 104/92 - Requisiti per l'assistenza al portatore di handicap grave

- L'art. 6 del citato decreto pone dei limiti alla fruizione dei permessi nel caso di assistenza a più disabili. Infatti il dipendente può assistere **più persone** in situazione di handicap grave solo nel caso che si tratti di coniuge o parente/affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona disabile abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Viene quindi ristretto il grado di parentela non essendo più prevista l'assistenza a familiari di terzo grado.
- Nel caso che l'assistito risieda in comune distante oltre 150 km dal luogo di residenza del lavoratore, quest'ultimo dovrà presentare la documentazione attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

►Aspettativa per dottorato di ricerca

Personale contrattualizzato (art. 2, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 165/2001)

Il dipendente ammesso a corsi di dottorato ha la possibilità di fruire di un congedo per motivi di studio. A seguito della recente riforma Gelmini (L. 240/10) - nell'intento di contemperare il diritto allo studio con il principio di buon andamento nella pubblica amministrazione - la richiesta sarà oggetto di valutazione discrezionale, dovendo essere compatibile con le esigenze dell'amministrazione. Inoltre non vi hanno diritto coloro che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca e coloro che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.

In caso di rinuncia alla borsa di studio il dipendente conserva il trattamento economico e previdenziale in godimento. Il periodo di congedo è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza.

L'art. 5 del nuovo D. Lgs. modifica l'art. 2 della Legge n. 476/1984 e precisa che, in caso di cessazione per dimissioni del lavoratore, **con qualsiasi** pubblica amministrazione, entro due anni dal conseguimento del dottorato di ricerca, il dipendente è tenuto alla ripetizione degli importi corrisposti.

►Congedo per cure degli invalidi

L'art. 7 del D. Lgs. 119/11 ridefinisce l'istituto del congedo per cure degli invalidi stabilendo che il lavoratore, mutilato ed invalido civile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possa usufruire, ogni anno, di un congedo per cure non superiore a 30 gg., da godere anche in modo frazionato.



Università degli Studi di Firenze

Area Risorse Umane

Detto congedo è accordato dal datore di lavoro, su richiesta del dipendente, allegando il certificato di un medico convenzionato con SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dal quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Il dipendente è tenuto a presentare idonea documentazione attestante la sottoposizione alle cure effettuate; in caso di trattamenti terapeutici continuativi può anche essere prodotta attestazione cumulativa.

Il congedo non rientra nel periodo di comporta di assenza per malattia.

Il dipendente ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenze per malattie (con riduzione secondo il disposto dell'art. 71 L. 133/2008).

JFC/eg/mdp

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giovanni Colucci)

IL RETTORE
(Prof. Alberto Tesi)