

Al Direttore dell' Azienda Agraria
Sperimentale "Torre Lama"

Al Direttore dell'Orto Botanico

Al Direttore del Centro Museale "Centro
Musei delle Scienze Naturali"

Al Direttore del Centro di Servizio per la
Radioprotezione e la Fisica Sanitaria

Al Direttore del C.I. di Ricerca sui Peptidi
bioattivi

Al Direttore della Scuola Interuniversitaria
Campana di Specializzazione
all'Insegnamento

Al Direttore del Centro di Ateneo per
l'Orientamento, la Formazione e la
Teledidattica "S.O.F.Tel"

Al Direttore del Centro Servizi Veterinari

Al Direttore del Centro Linguistico di Ateneo

Al Direttore del Centro di Ateneo per la
Comunicazione e l'Innovazione Organizzativa

Al Direttore del Centro di Ateneo
"Laboratorio Europeo per lo Studio delle
Malattie Indotte da Alimenti"

Al Direttore del Centro di Ateneo per
l'Innovazione e lo Sviluppo nell'Industria
Alimentare

Al Direttore del Centro Qualità di Ateneo

Al Direttore della Scuola di
Specializzazione in Beni Architettonici e
del Paesaggio

Al Presidente del Centro di Ateneo per
i Servizi Informativi

Al Presidente del Centro di Ateneo per
le Biblioteche

Al Direttore del Centro Servizi per
l'Inclusione Attiva e Partecipata degli
Studenti

LORO SEDI

OGGETTO: D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119: attuazione dell'art. 23 della Legge n. 183/2010 recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi

Si rende noto che l'11 agosto u.s. è entrato in vigore il decreto legislativo 18 luglio 2011 n. 119, con il quale è stata attuata la delega contenuta nell'art. 23 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro) avente ad oggetto il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Nelle more di eventuali indirizzi da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al citato D.Lgs n. 119/2011, si segnalano le novità introdotte dal provvedimento normativo in oggetto.

A) Modifiche alla disciplina contenuta nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di: congedo di maternità; congedo parentale; adozioni e affidamenti

A1) Congedo di maternità

L'art. 2 del D.Lgs. n. 119/2011 aggiunge il comma 1 bis all'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 recante il cd. "Testo unico della maternità", introducendo un'ipotesi di flessibilità del congedo di maternità *post-partum*.

Al riguardo viene in rilievo l'art. 12 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971 n. 1204, non abrogato dal D.Lgs. n. 151/2001, sopra richiamato), in base al quale l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata, a tutti gli effetti, come parto.

In base alla disposizione introdotta nel citato comma 1 bis dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, è ora previsto che *"nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 nominato ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute"*.

Si rammenta che, ai sensi del summenzionato art. 12 del D.P.R. n. 1026/1076, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 151/2001.

A2) Congedo parentale

L'art. 3 del D.Lgs. n. 119/2011 modifica l'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001, prevedendo, al comma 1, che per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. 5 febbraio 1992 n. 104, il diritto alla fruizione, in misura continuativa o frazionata, del prolungamento del congedo parentale da parte della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre, **possa essere esercitato fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e non più fino a tre anni di vita del medesimo**. Viene tuttavia introdotto un periodo massimo di fruizione del congedo di cui si tratta che, comprensivo dei periodi di congedo parentale fruiti ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, non può essere superiore a tre anni. Il beneficio, in base alla nuova previsione normativa, può essere fruito a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

A3) Adozioni e affidamenti

L'art. 8 del D.Lgs. n. 119/2011 adegua il comma 1 dell'art. 45 del D.Lgs. n. 151/2001 a quanto statuito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 104 del 2003, sostituendo il riferimento, nello stesso

precedentemente contenuto, agli “anni di vita del bambino” con il riferimento all’“anno di ingresso del minore” nella famiglia. Pertanto, alla stregua dell’adeguamento in parola, i riposi disciplinati dagli artt. 39, 40 e 41 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001 (cc.dd. riposi per allattamento) in caso di adozioni e affidamenti sono riconosciuti alla madre e al padre adottivi e affidatari entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia.

L’art. 8 in parola aggiunge inoltre all’art. 45 del D.Lgs. n. 151/2001 il comma 2-bis, in base al quale la particolare ipotesi di “assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle pubbliche amministrazioni” disciplinata dall’art. 42-bis del medesimo D.Lgs. n. 151/2001 può trovare applicazione, in caso di adozione e affidamento, entro i primi tre anni dall’ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall’età del minore.

B) Modifiche alla disciplina contenuta nella L. 5 febbraio 1992, n. 104 e nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di riposi, permessi e congedi per l’assistenza a soggetti con handicap grave.

B1) Permessi per assistenza a familiari/affini portatori di handicap

In merito a tale istituto corre l’obbligo di far presente che già la Legge n. 183/2010 (cd. Collegato lavoro), con l’art. 24 aveva modificato l’art. 33, comma 3, della Legge n. 104/92 nel modo che segue:

“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza della stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente”.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, fornendo con circolare n. 13/2010 i primi indirizzi applicativi sulla L. n. 183/2010, ha chiarito che *“l’art. 24 della legge, nell’innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire i permessi, non ha menzionato i requisiti della continuità e dell’esclusività dell’assistenza che quindi non sono più esplicitamente previsti dalle disposizioni in materia. La legge ha però espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi ‘non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità’. Con tale prescrizione è stato perciò ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell’assistenza, limitandolo alla regola secondo cui i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l’assistenza alla stessa persona. In base alla legge, quindi, viene individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume ‘il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell’intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell’assistito’ (così il Consiglio di Stato, nel parere n. 5078 del 2008)”.*

Il legislatore, con il successivo D.Lgs. n. 119/2011, ha apportato delle integrazioni alla disciplina sopra descritta.

Infatti, l’articolo 6 del predetto decreto ha aggiunto al comma 3 del citato art. 33, 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 sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”.*

La nuova disciplina, allo stato, individua, dunque, nel coniuge ovvero nel parente ed affine entro il secondo grado i soggetti di norma legittimati a fruire dei predetti permessi mentre l’estensione del beneficio al parente o affine entro il terzo grado è consentito quando i genitori o il coniuge della persona con handicap grave siano nelle seguenti condizioni:

- abbiano compiuto 65 anni;

- siano anche essi affetti da patologie invalidanti debitamente certificate;
- siano decedute o mancanti.

I tre giorni di permesso mensile possono essere riconosciuti nei confronti di un solo lavoratore per ogni parente o affine disabile entro il secondo grado. Tuttavia, nel caso di figlio disabile il permesso è riconosciuto ad entrambi i genitori lavoratori, ma è usufruibile solo in maniera alternativa.

La norma riconosce, altresì, il diritto del lavoratore di prestare assistenza anche nei confronti di più soggetti colpiti da disabilità grave a condizione che si tratti:

- 1) del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado;
- 2) oppure di un parente o affine entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave si trovino nelle seguenti condizioni:
 - abbiano compiuto i 65 anni di età;
 - siano anche essi affetti da patologie invalidanti debitamente certificate;
 - siano deceduti o mancanti.

Per maggiore chiarezza si ritiene utile fornire nello schema di seguito riportato un esempio di soggetti legittimati a fruire dei permessi in argomento in base al grado di parentela o affinità:

| ESEMPIO SOGGETTI LEGITTIMATI | PARENTI | AFFINI |
|------------------------------|--------------------------|--------------|
| 1^ grado | | |
| | Genitori | Suocera/o |
| | Figli | Nuora/genero |
| 2^ grado | | |
| | Nonni | Cognati/e |
| | Fratelli/Sorelle | |
| | Nipoti (figli dei figli) | |

| ECCEZIONI ovvero quando i genitori o il coniuge della persona con handicap grave si trovino in una delle seguenti condizioni: abbiano compiuto 65 anni; siano anche essi affetti da patologie invalidanti; siano deceduti o mancanti (es. divorzio, separazione legale, abbandono) | | |
|--|--|------------------|
| 3^ grado | PARENTI | AFFINI |
| | Bisnonni | Zii acquisiti |
| | Zii | Nipoti acquisiti |
| | Nipoti (figli di fratelli e/o sorelle) | |
| | Pronipoti in linea retta | |

L'art. 6 del D.Lgs. n. 119/2011 aggiunge, inoltre, all'art. 33 della L. n. 104/1992 e s.m. il comma 3-bis, in base al quale *“il lavoratore che fruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere un soggetto portatore di handicap grave residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello ove ha la propria residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito”*.

A seguito della novella legislativa, qualora l'assistito sia residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto alla propria residenza, dovrà produrre, per ogni permesso fruito in base all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, unitamente alla relativa istanza, il titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Inoltre, si evidenzia che l'art. 4 del D.Lgs. n. 119/2011 modifica l'art. 42, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 nel modo che segue: *“Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, 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”*

In base alla nuova formulazione del comma 2 dell'art. 42 viene, quindi, esplicitato che entrambi i genitori, anche adottivi, possono fruire alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 (tre giorni di permesso mensile retribuito), in alternativa ai benefici previsti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino dal comma 1 del medesimo art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di riposo giornaliero retribuito).

B2) Congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave

La novella di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 119/2011 interviene anche sulla formulazione del comma 5 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di congedo per l'assistenza a soggetto portatore di *handicap* grave. La norma dispone quanto segue:

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 (due ore di permesso giornaliero) e 3 (tre giorni di permesso mensile retribuito) della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1 (prolungamento del congedo parentale), del presente decreto.

5-ter. 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 (...).

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 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.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

In base al novellato comma 5 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto di fruire del congedo in parola spetta, entro 60 giorni dalla richiesta, al coniuge convivente del soggetto con *handicap* grave. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il nuovo disposto normativo recepisce le indicazioni fornite dalla Corte Costituzionale - la quale, con recenti pronunce, ha ampliato la platea dei soggetti beneficiari - prevedendo un preciso ordine di priorità tra gli stessi, che degrada soltanto in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi.

C) Modifiche alla disciplina in materia di congedo per cure per gli invalidi

L'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 reca la nuova disciplina del congedo per cure previsto a favore dei lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore

al cinquanta per cento, abrogando l'art. 26 della L. 30 marzo 1971 n. 118, di conversione del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5, e l'art. 10 del D.Lgs. 23 novembre 1988 n. 509.

Si riporta il testo dal citato art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011:

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporta, 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. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

In base al nuovo disposto normativo, è possibile, per i lavoratori sopra richiamati, di fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. In particolare, è previsto che il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Il lavoratore è, inoltre, tenuto, al rientro in servizio, a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure (nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, l'attestazione può essere cumulativa).

In base alla nuova previsione normativa, nei giorni di assenza effettuati per sottoporsi alle cure in parola il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, ma ne è prevista l'esclusione dal periodo di comporta.

D) Modifiche alla disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

Con l'art. 5 del D.Lgs. n. 119/2011, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla disciplina legislativa dell'aspettativa dei pubblici dipendenti per dottorato di ricerca contenuta nell'art. 2 della L. 13 agosto 1984 n. 476, già modificata con l'art. 52, comma 57 della L. 28 dicembre 2001, n. 448, nonché con l'articolo 19, comma 3, lettere a) e b) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (cd. Legge Gelmini).

Si riporta, pertanto, l'attuale testo dell'art. 2 della L. n. 476/84:

“Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. 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 dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, ne' i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza”.

In base all'ultima modifica introdotta al citato art. 2 della L. n. 476/1984 dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 119/2011, il dipendente che durante il periodo di aspettativa per dottorato abbia continuato a percepire il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento - a seguito di ammissione al corso di dottorato di ricerca senza borsa di studio o di rinuncia a questa - dovrà restituire gli importi corrisposti durante il predetto periodo di aspettativa, qualora il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica cessi per sua volontà nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca.

Si ricorda, inoltre, che il collocamento del dipendente in aspettativa (retribuita o non retribuita), a decorrere dall'entrata in vigore della Legge n. 240/2010 (cd. Legge Gelmini), non si sostanzia più in un diritto soggettivo dello stesso bensì in un mero interesse legittimo, come tale subordinato ad un potere discrezionale dell'Amministrazione di appartenenza, da esercitare nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza.

Per quanto sopra i Responsabili delle strutture ove il dipendente presta servizio nonché il Direttore del Polo se trattasi di strutture ad esso afferenti, ovvero i Dirigenti delle Ripartizioni per gli Uffici dell'Amministrazione centrale avranno cura, nell'ipotesi di parere sfavorevole alla concessione dell'aspettativa richiesta, di valutare attentamente le condizioni ostative nonché ad adottare una motivazione puntuale - evitando l'uso di clausole generali o formule generiche - che permetta al dipendente di conoscere compiutamente le ragioni del diniego.

Si coglie, infine, l'occasione per far presente che con il decreto legge n. 98 del 6.7.2011, convertito in Legge n. 111 del 15.7.2011, sono state introdotte delle **novità in materia di assenze per malattia dei pubblici dipendenti**, con particolare riguardo al controllo disposto dall'amministrazione mediante richiesta di visita medico - fiscale, al regime della reperibilità rispetto al controllo e alle assenze per effettuare visite specialistiche, esami diagnostici o trattamenti terapeutici.

La Funzione Pubblica, con circolare n. 10 dell'1/8/2011 e con parere n. 56340 del 21.11.2011, cui in toto si rinvia e consultabili sul sito www.funzionepubblica.it, ha fornito chiarimenti in merito.

Si ritiene utile evidenziare, in tale sede, alcuni aspetti salienti relativi alle fattispecie nel seguito riportate:

Visite, Terapie, Prestazioni Specialistiche od Esami Diagnostici

Il nuovo comma 5 ter dell'art. 55 septies del D.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'articolo 16, comma 9, del sopra citato D.L.98/2011, convertito in Legge n. 111/2011 stabilisce che *"nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, **anche privati**, che hanno svolto la visita o la prestazione"*.

Il Dipartimento della Funzione pubblica, con il parere sopra indicato, ha ribadito che, *"ai fini dell'imputazione dell'assenza a malattia, sarà sufficiente che il dipendente produca l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione, a prescindere dalla circostanza che queste siano connesse ad una patologia in atto"*.

Assenze per malattia e fasce orarie di reperibilità

Con precedenti note direttoriali, prot. nn. 82109 del 14.07.2008 e 115869 del 10.10.2008, in attuazione del D.L. n. 112/08, convertito con modificazioni in L. n. 133/08, questa Amministrazione rendeva noto, tra l'altro, che, il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente era disposto anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative.

Il comma 5 dell'art. 55 septies del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 16, comma 9, del D.L.n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011 ha modificato il regime del controllo dell'assenza per malattia, disponendo che *"Le pubbliche amministrazioni dispongono il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso*

richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative”.

Si evidenzia, inoltre, per quel che concerne le fasce orarie di reperibilità, che il nuovo comma 5 bis del sopra citato art. 55 septies del D.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'articolo 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito in Legge 111/11 demanda ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e la disciplina del regime delle esenzioni dalla reperibilità.

Tanto premesso, il Dipartimento della Funzione pubblica, con la circolare n. 10/11, ha chiarito che, nelle more dell'adozione del sopracitato decreto, continua ad applicarsi il Decreto Ministeriale n. 206 adottato in data 18.12.09 il quale fissa le seguenti fasce orarie di reperibilità: dalle ore 9:00 alle 13:00 e dalle ore 15:00 alle 18:00 di tutti i giorni, ivi compresi quelli non lavorativi e festivi.

La presente nota direttoriale annulla le precedenti note direttoriali, prot. nn. 82109 del 14.07.2008, 115869 del 10.10.2008 e 56018 del 28.4.09, che siano in contrasto con le disposizioni qui contenute.

Per eventuali chiarimenti in merito si prega di contattare l'Ufficio Personale tecnico-amministrativo ai nn. 0812537757/698/813. E' possibile, inoltre, inviare richieste via fax al n. 081/2537713 ovvero a mezzo e-mail all'indirizzo personale@unina.it.

Si invitano i Responsabili delle strutture in indirizzo a diffondere il contenuto della presente nota direttoriale a tutto il personale tecnico-amministrativo di rispettiva afferenza e si fa presente che sul sito web di Ateneo sono pubblicati i nuovi moduli UPTA DIS1 (relativo alla richiesta dei permessi ex L. n. 104/92 per assistenza a figli e familiari disabili) e UPTA DIS2 (relativo alla richiesta dei permessi ex L. n. 104/92 per il dipendente disabile). Inoltre, il modulo UPTA DIS3, relativo alla richiesta di congedo per la cura di familiare disabile grave, sarà pubblicato non appena effettuate le opportune modifiche.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
f.to dott.ssa Maria Luigia LIGUORI

Ripartizione Personale Contrattualizzato, Trattamento Pensionistico e Affari Speciali
Dirigente: *dott.ssa Gabriella Formica*
Unità organizzativa responsabile del procedimento:
Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
Responsabile del procedimento:
Capo Ufficio ad interim: dott.ssa Gabriella Formica
Dott.ssa Mariarosaria Casale e Dott. Salvatore Pasquino
Tel. 0812537757/714 – Fax 0812537713