

**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,**

**16. Divieto di adibire al lavoro le donne.**

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto .

**1-bis. 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 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute .**

**Art. 33. Prolungamento del congedo.**

**1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione 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 .**

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.**

## **Art. 42.**

### **Riposi e permessi per i figli con handicap grave**

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con *handicap* in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'*articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

**2. 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.**

3. [Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'*articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*. Ai sensi dell'*articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva]\* .

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'*articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

**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 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, e 33, comma 1, del presente decreto<sup>6</sup>.**

**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. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'*articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 29 febbraio 1980, n. 33*.**

**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* .

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

\* comma abrogato dall'art.24 della legge n.183\2010

#### **Art. 45. Adozioni e affidamenti.**

*(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)*

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento **entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia** .

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con *handicap* in situazione di gravità.

*2-bis.* Le disposizioni di cui all'articolo 42-*bis* si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

**L. 13 agosto 1984, n. 476.**

**Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università**

Art. 2

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, nè 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 .

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

## **L. 5 febbraio 1992, n. 104**

### **Art. 33. Agevolazioni.**

1. [La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 , a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati] <sup>(1)</sup>.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. 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 alla 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 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.**

**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 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito .**

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971 , si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971 , nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 <sup>(2)</sup>.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

**7-bis.** Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica

## **DECRETO LEGISLATIVO N.119\2011**

### **Art. 7 Congedo per cure per gli invalidi**

- 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 rientrante nel periodo di comporto, 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**

## **D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267**

### **Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali**

#### **79. Permessi e licenze.**

- 1. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio **per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento.** Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva .**
- 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o richiamati e di coloro che svolgono il servizio sostitutivo previsto dalla legge. Ai sindaci, ai presidenti di provincia, ai presidenti delle comunità montane che svolgono servizio militare di leva o che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo, spetta, a richiesta, una licenza illimitata in attesa di congedo per la durata del mandato.**
- 3. I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano**

altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.

4. I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.

5. I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

6. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

## SERVIZIO STUDI E CONSULENZA TRATTAMENTO DEL PERSONALE

Alle pubbliche amministrazioni

di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/01

### **CIRCOLARE N.12/2011**

### **PUBBLICATA SULLA GAZZETTA UFFICIALE N.25 DEL 31\1\2012**

**Oggetto: la formazione di livello universitario nelle pubbliche amministrazioni - permessi per diritto allo studio.**

#### **1. 1. Premessa. La rilevanza della formazione universitaria nelle pubbliche amministrazioni**

Recentemente sono pervenute al Dipartimento della funzione pubblica numerose richieste di chiarimento in materia di permessi e congedi per diritto allo studio, soprattutto a seguito della sempre più ampia diffusione di corsi organizzati dalle università telematiche. Si ritiene pertanto opportuno fornire alcuni chiarimenti sull'argomento.

Nel delicato momento sociale ed economico che il Paese sta attraversando, che pretende l'intervento di incisive riforme, è richiesto anche alle pubbliche amministrazioni di porre in essere iniziative che agevolino un rapido ed efficace adattamento dell'organizzazione alle nuove condizioni. I vertici amministrativi, i dirigenti ed i funzionari sono chiamati ad un pronto e paziente lavoro di adeguamento dell'organizzazione e delle linee di attività rispetto all'assetto normativo ed alla realtà economica sempre in movimento. In questo quadro generale assume un grande rilievo l'acquisizione, attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo, di strumenti culturali e

professionali atti ad aumentare la capacità dell'organizzazione di fornire risposte tempestive e flessibili rispetto al cambiamento.

In tale prospettiva, un indubbio strumento da valorizzare per coloro che lavorano nell'amministrazione è costituito dalla formazione universitaria. L'importanza di questa formazione è accresciuta oggi dalla considerazione che le progressioni economiche e professionali attuate nel corso degli ultimi anni, se da un lato hanno contribuito a dare un riconoscimento alla professionalità maturata dai dipendenti nel corso della vita lavorativa all'interno delle amministrazioni, hanno però anche prodotto degli squilibri, portando personale spesso privo di formazione universitaria a ricoprire posizioni professionali elevate, l'accesso dall'esterno alle quali è invece riservato a soggetti in possesso di titolo di studio universitario. Inoltre, come noto, il possesso di titoli accademici è rilevante sia per l'accesso dall'esterno nella pubblica amministrazione (ad es. per l'accesso alla qualifica di dirigente e alla posizione di funzionario, per il conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti estranei all'amministrazione o non muniti della qualifica di dirigente, per la partecipazione al concorso per le carriere prefettizia e diplomatica) sia per lo sviluppo professionale al suo interno (nell'ambito delle procedure di progressione economica o per il conferimento di incarichi a funzionari apicali). Quindi, soprattutto in un momento caratterizzato dal contenimento dei costi e dall'imposizione di rigidi tetti anche all'ammontare della spesa per formazione (art. 6, comma 13, d.l. n. 78 del 2010, convertito in l. n. 122 del 2010), è importante che - nei limiti del buon andamento e dell'efficienza dell'organizzazione - i dipendenti interessati siano messi nelle condizioni di seguire i corsi e di fruire delle agevolazioni che l'ordinamento prevede allo scopo. Peraltro, anche nell'ottica dell'efficienza dell'amministrazione, sono ormai disponibili e diffusi i sistemi di apprendimento a distanza e, soprattutto in relazione alle possibilità di accesso alle risorse di apprendimento per le persone disabili ed i lavoratori, l'Unione europea, nell'ultimo decennio, ha incoraggiato gli Stati membri a sperimentare nuovi metodi e approcci di apprendimento, che favorissero l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nei sistemi di istruzione e formazione. In particolare, gli sforzi, anche di finanziamento, dell'UE sono stati rivolti a supportare, nell'ambito delle iniziative di formazione a distanza, il settore universitario. In questo contesto, già da tempo le "università telematiche" sono state regolamentate anche nell'ordinamento italiano, accordando alle istituzioni che rispondono a determinati requisiti l'abilitazione a rilasciare titoli accademici (decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 17 aprile 2003).

## **2. Le agevolazioni per i pubblici dipendenti in relazione al diritto allo studio**

La legge, i contratti collettivi e gli accordi negoziali prevedono una serie di agevolazioni per il diritto allo studio, che si aggiungono agli altri ordinari permessi e congedi pure utilizzabili allo scopo. Considerato che le esigenze di crescita culturale e professionale dei dipendenti debbono essere temperate con la necessità attuale di buon andamento, è chiaro che anche la disciplina dei permessi per il diritto allo studio deve prevedere limiti e condizioni di fruizione in funzione delle esigenze amministrative. Tra gli istituti utilizzabili allo scopo si rammentano: i congedi per la formazione, previsti dall'art. 5 della l. n. 53 del 2000 e nei CCNL, utilizzabili anche per il conseguimento di titoli universitari o per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, che possono essere accordati secondo le condizioni stabilite nei CCNL e negli accordi collettivi ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni per un massimo di undici mesi nell'arco della vita lavorativa; durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione; 150 ore di permessi retribuiti all'anno riconosciuti secondo le previsioni dei CCNL - nel limite del 3% del personale in servizio ciascun anno nell'amministrazione - per la partecipazione ai corsi anche universitari e post-universitari che si svolgono durante l'orario di lavoro; agevolazioni relative all'orario di lavoro, secondo la disciplina contenuta nei CCNL, in quanto il personale interessato ai corsi ha diritto



all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale; 8 giorni l'anno di permesso retribuito per la partecipazione agli esami, previsti dai CCNL di comparto; l'aspettativa per il conseguimento del dottorato di ricerca, accordata secondo la disciplina contenuta nell'art. 2 della l. n. 476 del 1984, come modificata dalla l. n. 240 del 2010 e dal d.lgs. n. 119 del 2011.

Per quanto riguarda quest'ultimo congedo, si segnala che la disciplina è stata modificata ad opera di due recenti provvedimenti normativi. In particolare, con la l. n. 240 del 2010 (c.d. legge Gelmini) è stato previsto in maniera innovativa che il collocamento in aspettativa del dipendente avviene *"compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione"*, accordando così all'interessato una posizione giuridica soggettiva condizionata, la cui realizzazione è subordinata alle esigenze di buon andamento. Inoltre, sempre al fine di non pregiudicare l'organizzazione e l'azione dell'amministrazione (soprattutto nell'attuale momento storico, caratterizzato da forti limitazioni all'acquisizione di nuove risorse umane) evitando anche di limitare la fruizione dell'aspettativa ad una ristretta cerchia di interessati, il diritto al congedo non è riconosciuto a coloro che hanno già conseguito il titolo di dottore di ricerca e a coloro che sono stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando del congedo senza aver poi conseguito il titolo. Con l'art. 5 del d.lgs. n. 119 del 2011 (attuativo della delega conferita al Governo con l'art. 23 della l. n. 183 del 2010 per il riordino della normativa in materia di congedi aspettative e permessi), è stato poi chiarito che la ripetizione degli importi corrisposti al dipendente in aspettativa retribuita (nel caso in cui vi sia stata questa opzione da parte dell'interessato) è dovuta solo se il dipendente cessa da qualsiasi rapporto di lavoro o di impiego con l'amministrazione pubblica, mentre nessuna ripetizione è prevista nel caso di passaggio per mobilità o vincita di concorso presso altra amministrazione. La motivazione di questa esplicita disciplina risiede nella consapevolezza del valore dell'accrescimento culturale e professionale che di regola consegue al dottorato, valore che non è e non può essere limitato alla singola istituzione di appartenenza, ma è riferito all'intero apparato pubblico che si arricchisce nel suo complesso di professionalità. Lo stesso d.lgs. n. 119 ha poi chiarito esplicitamente che il nuovo regime dell'aspettativa per dottorato di ricerca riguarda anche il personale soggetto all'ambito applicativo del d.lgs. n. 165 del 2001, per il quale era intervenuta la disciplina da parte dei CCNL di comparto.

Per quanto riguarda la disciplina dei permessi retribuiti di 150 ore, il relativo regime è contenuto nei CCNL e negli accordi collettivi (es.: art. 13 CCNL 16 maggio 2001 comparto ministeri, art. 9 CCNL 14 febbraio 2001 comparto enti pubblici non economici, art. 15 CCNL 14 settembre 2000 comparto regioni ed autonomie locali, art. 78 d.P.R. n. 782 del 1985 per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e ad ordinamento militare), che stabiliscono la tipologia di corsi per i quali i permessi possono essere fruiti, le condizioni per la concessione e il contingente massimo di personale che può fruirne, con l'individuazione dei criteri di priorità per il caso di domande eccedenti rispetto alla disponibilità del contingente. In proposito, per rispondere ad alcuni quesiti in materia, con riferimento al personale c.d. di prestito, considerato che il limite percentuale è individuato in base al personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascun ente all'inizio di ciascun anno e che la fruizione del permesso e l'esercizio dei diritti connessi produce effetti sull'organizzazione dell'attività di ufficio, la gestione dell'istituto spetta all'amministrazione presso cui il personale è in comando. Giova inoltre rammentare che in base alle clausole negoziali, le ore di permesso possono essere utilizzate per la partecipazione alle attività didattiche o per sostenere gli esami che si svolgano durante l'orario di lavoro, mentre non spettano per l'attività di studio. Questo orientamento applicativo, oltre che dal tenore delle clausole, è confermato dall'orientamento della giurisprudenza di legittimità (Cass., Sez. lav. n. 10344/2008) e dell'ARAN. Un aspetto particolarmente discusso è quello relativo alla possibilità di fruizione del permesso da parte dei dipendenti iscritti alle università telematiche. In proposito, anche alla luce di quanto precisato

dall'ARAN in più di un'occasione, è bene sottolineare che le clausole nel disciplinare le agevolazioni non contengono specifiche previsioni sui corsi tenuti dalle università telematiche e, pertanto, la relativa disciplina deve intendersi di carattere generale, non rinvenendosi in astratto preclusioni alla fruizione del permesso da parte dei dipendenti iscritti alle università telematiche. E' chiaro in ogni caso che tale fruizione deve avvenire nel rispetto delle condizioni fissate dalle clausole medesime, per cui essa risulta subordinata alla presentazione della documentazione relativa all'iscrizione e agli esami sostenuti, nonché all'attestazione della partecipazione personale del dipendente alle lezioni. In quest'ultimo caso i dipendenti iscritti alle università telematiche dovranno certificare l'avvenuto collegamento all'università telematica durante l'orario di lavoro.

**Registrata dalla Corte dei conti in data 15 dicembre 2011 - reg. n. 1 - fog. n. 362**

---

**D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119**

**Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli *articoli 76 e 87 della Costituzione*;

Vista la *legge 4 novembre 2010, n. 183*, recante deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;

Visto in particolare l'*articolo 23 della citata legge n. 183 del 2010* <sup>(2)</sup> che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 aprile 2011, in attuazione di quanto previsto dall'*articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010*;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, e successive modificazioni, espresso nella seduta del 5 maggio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 giugno 2011;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità;

Emana

il seguente decreto legislativo:

**Art. 1** *Oggetto e finalità*

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'*articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183*, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lettere c), d) ed e), al fine di riordinare la tipologia dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.

**Art. 2** *Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità*

1. All'*articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. 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 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.».

**Art. 3** *Modifiche all'articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale*

1. All'*articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'*articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, 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, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'*articolo 32*, non superiore a tre anni, a condizione 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.»;

b) al comma 4, il primo periodo è soppresso.

**Art. 4** *Modifiche all'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave*

1. All'*articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. 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.»;

b) il comma 5 è sostituito dai seguenti:

«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 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, e *33, comma 1*, 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. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'*articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 29 febbraio 1980, n. 33*.

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*.».

**Art. 5** *Modifiche all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca*

1. All'*articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476* sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il terzo periodo del primo comma è sostituito dal seguente:

«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.»;

b) dopo il primo comma è inserito il seguente:

«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.».

**Art. 6** *Modifiche all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave*

1. All'*articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3 è aggiunto, infine, 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.»;

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«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 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.».

#### **Art. 7 Congedo per cure per gli invalidi**

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 rientrante 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*.

#### **Art. 8 Modifiche all'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di adozioni e affidamenti**

1. All'*articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: «entro il primo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia»;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.».

#### **Art. 9 Disposizioni finali**

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.