



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

Direzione Centrale Risorse Umane
Servizio I e Servizio III



Dipartimento dei Vigili del Fuoco del
Soccorso Pubblico e della Difesa Civile

DCRISUM

REGISTRO UFFICIALE - USCITA

Prot. n. 0004495 del 13/02/2012

Ai Sigg. Direttori Centrali del Dipartimento ✓
LORO SEDI

*Ai Sigg. Dirigenti degli Uffici Ispettivi per
l'Italia Settentrionale, l'Italia Centrale e la
Sardegna, l'Italia Meridionale e la Sicilia*
SEDE

*Ai Sigg. Dirigenti degli Uffici di diretta
collaborazione del Capo Dipartimento e del
Dirigente Generale Capo del Corpo Nazionale
dei VVF*
LORO SEDI

Ai Sig. Direttori Regionali e Interregionali ✓
dei Vigili del Fuoco

LORO SEDI

Ai Sigg. Comandanti Provinciali dei ✓
Vigili del Fuoco
LORO SEDI

e p.c. Al Sig. Dirigente Generale Capo
del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ✓
Vice Capo Dipartimento Vicario
SEDE

Al Dirigente dell'Ufficio 1° Gabinetto del Capo
Dipartimento
SEDE

Oggetto: Decreto legislativo n. 119 del 18. 07.2011 per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Modifiche legislative e chiarimenti.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

Nella Gazzetta Ufficiale n. 25 del 31\1\2012 è stata pubblicata la Circolare n. 12\2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica concernente la materia dei permessi e congedi per il diritto allo studio.

Inoltre, con le modifiche legislative introdotte dal D.Lgs. 119/2011 e dal D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, nella legge. 14 settembre 2011 n. 148, è stata riordinata la tipologia, ridefiniti i presupposti oggettivi ed i requisiti soggettivi in materia di congedi, aspettative e permessi, in attuazione della delega a suo tempo stabilita dall'art. 23 della legge 4/11/2010 n.183.

L'ampiezza degli interventi legislativi operati consiglia di dare opportuna conoscenza delle nuove disposizioni.

A tale fine si allega, in formato elettronico, un file contenente la circolare e le disposizioni richiamate, così come modificate e/o integrate dal D.Leg.vo n.119/2011 e dal DL138/2011.

Nel contempo, per una migliore applicazione delle nuove disposizioni, anche allo scopo di dare una risposta ai primi quesiti che sono pervenuti, nell'allegato alla presente comunicazione è stato delineato anche il quadro sintetico delle più rilevanti novità intervenute nelle citate materie.

I Sigg. Dirigenti di tutti gli uffici, centrali e periferici, sono pregati di dare la massima diffusione alla presente circolare, accertando in particolare che venga diramata integralmente in tutte le sedi di servizio e tra tutto il personale interessato.

Si rimane a disposizione per ogni ulteriore eventuale chiarimento (06 465-29557 - 48360) e si ringrazia per la consueta e fattiva collaborazione.

IL DIRETTORE CENTRALE
Cincarilli



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

ALLEGATO

CONGEDO DI MATERNITA' (art. 16 D.Lgs. 151/01)

L' art. 2 del D.Lgs.119/11 *introduce il comma 1 bis all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità*

La modifica prevede, a tutela della salute psicofisica della lavoratrice, **la facoltà di rientrare anticipatamente nell'attività lavorativa**, anzicchè attendere i tre mesi dopo il parto, in caso di *interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione* (l'interruzione della gravidanza che interviene prima di tale periodo è considerata, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs.151/01, come malattia a tutti gli effetti) *o morte prematura del bambino*. Tale facoltà è concessa a patto che venga dato un preavviso di almeno 10 giorni al datore di lavoro e venga prodotta apposita certificazione del medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che attesti che il rientro non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE(ART. 33 d.Lgs.151/01)

L'Art. 3 del D.Lgs.119/11 reca delle modifiche all'articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del congedo parentale cercando di eliminare i dubbi interpretativi sorti sotto il vigore della precedente versione della norma..

Si precisa che, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n.104\1992, 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.

Il periodo complessivo di congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, può giungere **sino alla durata di tre anni**, comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario, previsto dall'art.32, dello stesso decreto leg.vo n.151, per la madre e'ò il padre, infatti il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

La modifica innova, introducendo, poi, la previsione secondo cui il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati se i sanitari chiedono la presenza del genitore

CONGEDO PER ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE **(ART. 42 DEL D.LGS.151/01)**

L'Art. 4 del D.Lgs.119/11 introduce sostanziali modifiche all'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave.

Viene riscritto il comma 2, con la previsione del diritto di fruire dei permessi giornalieri ex art 33 comma 3 della legge 104/92 da parte di entrambi i genitori, anche adottivi, fino al compimento del terzo anno di vita da parte del bambino con *handicap* in situazione di gravità . Tale diritto è alternativo al riposo di cui all'art 33 comma 2 della legge 104/92 (due ore di riposo giornaliero retribuito), a sua volta alternativo al prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 151/01(possibilità di prolungare fino a tre anni il congedo parentale ordinario per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre del minore in situazione di handicap grave).

E', poi, sostanzialmente rivisitato il comma 5 dell'art 42 del D.Lgs. 151/01(con il contestuale inserimento dei commi 5 bis,ter, quater) in tema di congedo straordinario per assistenza a portatore di handicap. La revisione introduce in primo luogo **un ordine di priorità** tra i soggetti legittimati alla fruizione del beneficio : 1) il coniuge convivente; 2) il padre o la madre anche adottivi ; 3) uno dei figli conviventi; 4) fratelli o sorelle conviventi.

Solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti aventi priorità si può far riferimento a quelli del livello ulteriore, secondo l'ordine stabilito tassativamente dalla legge.

Viene aggiornata la disciplina relativa alle modalità di fruizione del congedo, che deve essere accordato entro 60 giorni dalla richiesta , a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo, in tal caso, che la presenza del soggetto che presta assistenza non venga richiesta dai sanitari, fermo restando che il congedo fruito non può superare la durata complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente che assiste, per ciascuna persona portatrice di handicap.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, a meno che non si tratti dell'assistenza allo stesso figlio con handicap grave. In tal caso il diritto è riconosciuto 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 D.Lgs.151/01 (due ore di riposo giornaliero retribuito, tre giorni di assenza al mese retribuita, prolungamento del congedo parentale).

Attraverso la modifica viene anche aggiornata la previsione in tema di indennità percepita, pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle sole voci fisse e continuative del trattamento, e al periodo coperto da contribuzione figurativa.

Il periodo, si precisa, non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. (comma 5 quinquies)

Peraltro 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.

CONGEDO PER DOTTORATO DI RICERCA (art. 2 legge 13 agosto 1984, n. 476)

L' Art. 5 del D.Lgs.119/11 reca nuove modifiche all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

La concessione dell'aspettativa, già con le recenti modifiche da parte della L 240/2010, è divenuta **discrezionale**, dovendo essere compatibile con le esigenze di servizio delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto estende la disciplina del congedo per dottorato di ricerca a tutti i dipendenti "contrattualizzati" ex art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165/01.

La modifica precisa che, il dipendente che interrompe, per proprio atto di volontà, nei due anni successivi al periodo di aspettativa, il rapporto di lavoro alle dipendenze di qualsiasi Pubblica Amministrazione è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il congedo.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

ASSISTENZA A SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE (art. 33 legge 5 febbraio 1992, n.104)

L' Art.6 del D.Lgs 119/2011 apporta alcune importanti modifiche all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.in materia di assistenza a persone con handicap grave

Viene espressamente prevista la possibilità per il dipendente di assistere anche più persone in disabilità. Tale facoltà è tuttavia limitata al coniuge, ai parenti o affini entro il primo grado o entro il secondo grado nel caso in cui 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;

Si prevede, poi, che qualora il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere una persona in situazione di handicap grave, sia residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza dell'assistito, lo stesso debba attestare con titolo di viaggio o altro documento il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Tale disposizione ha la finalità di evitare abusi nella fruizione dei permessi impedendo che questi vengano utilizzati per scopi diversi da quelli di assistenza, in conformità con il principio generale di effettività fissato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n.13\2010 in capo al congiunto lavoratore che assume e dimostra le caratteristiche di Referente unico del malato.

CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI:

L'art. 7 del D.Lgs 119/2001 dispone in materia di congedo per cure agli invalidi, sostituendo la disciplina contenuta nell'art. 26 della L. 118/71 e l'art. 10 del D.Lgs. 509/88 , che vengono contestualmente abrogati.

La norma stabilisce che i lavoratori mutilati e invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. La domanda, al fine di evitare abusi, deve essere accompagnata dalla richiesta del medico del SSN *dalla* quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

La modifica attuale prevede espressamente che il congedo è retribuito secondo il regime economico delle assenze per malattia, e che il periodo di congedo non è computato nel comporto.

Al fine di verificare il corretto utilizzo del congedo, 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.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI(ART. 45 D.LGS 151/01)

La modifica introdotta **dall'art. 8** del D.Lgs. 119/11, riguarda l'art. 45 del D.Lgs. 151/01, in materia di riposi in caso di adozione ed affidamento, prevedendo che la disciplina si applichi entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia anzicchè, come prima previsto, entro il primo anno di vita del bambino.

PERMESSI PER CONSIGLIERI COMUNALI

Con D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in L. 14 settembre 2011 n. 148, è stata modificata in parte la disciplina dei permessi degli amministratori degli enti locali ed in particolare il primo comma dell'art. 79 del D.lvo 18 agosto 2000, n. 267, disciplinante i permessi per i lavoratori dipendenti 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.

Dall'entrata in vigore della citata L. 148/2011 (17/09/2011), i dipendenti 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: **non hanno pertanto, più diritto di assentarsi per l'intera giornata in cui sono convocati i consigli medesimi.**



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

Rimane invariata la disciplina applicata nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale: i lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggono oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

Per quanto concerne la documentazione, non è più sufficiente attestare solo la partecipazione alle sedute del consiglio, ma deve essere anche certificato l'orario di inizio e fine delle stesse nonché i tempi di percorrenza, cioè di andata e ritorno dal luogo di lavoro al luogo di espletamento del mandato, in analogia a quanto avviene per la partecipazione alle sedute di giunta.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Con circolare n. 12 del 7 ottobre 2011 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha risposto ad alcune richieste di chiarimento pervenute in materia di permessi e congedi per diritto allo studio.

Nell'esaminare le varie tipologie di agevolazioni concesse per i dipendenti che intendano proseguire gli studi, detto Dipartimento si è soffermato in particolare sulla disciplina dei permessi retribuiti di 150 ore, precisando che **le ore di permesso possono essere utilizzate per la partecipazione alle attività didattiche o per sostenere gli esami che si svolgono durante l'orario di lavoro, ma non spettano per l'attività di studio.**

Infatti, le ore di permesso studio, come sostenuto dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 10344 del 22.04.2008, possono essere concesse soltanto per frequentare le lezioni dei corsi in orari coincidenti con quelli di servizio, non per le necessità connesse alla preparazione degli esami o delle tesi di laurea, né per altre attività complementari (come ad es. i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria).

Riguardo alla questione delle Università telematiche, in recepimento dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione con la suindicata sentenza, e facendo riferimento anche al recente parere dell'Aran reso in data 25.09.2011, la Funzione Pubblica ha precisato che le clausole che regolano le agevolazioni non riportano specifiche previsioni in merito.

Pertanto, la disciplina deve intendersi di carattere generale, "non rinvenendosi in astratto preclusioni alla fruizione del permesso da parte dei dipendenti iscritti alle università telematiche".

È evidente che la fruizione debba avvenire nel rispetto delle condizioni fissate dalla normativa, per cui essa è subordinata alla presentazione di apposita documentazione non solo



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Direzione Centrale delle Risorse Umane

attestante l'iscrizione e gli esami sostenuti, ma anche la partecipazione personale del dipendente alle lezioni. In quest'ultimo caso, in particolare, l'interessato dovrà certificare l'avvenuto collegamento all'università telematica in orario di lavoro.

Secondo l'Aran, infatti, il dipendente, al fine di fruire di detto beneficio, deve dimostrare che le giornate e gli orari dei corsi sono coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative e presentare una certificazione che attesti che può seguire le lezioni solo in quel determinato orario.