Circolare di Persociv riguardante il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Roma, 21/10/2011

La circolare è emanata a seguito delle recenti innovazioni legislative di cui al d. lgs. 119/2011 concernenti congedo di maternità, prolungamento congedo parentale, congedo per cure agli invalidi, dottorato di ricerca.

La normativa in oggetto ha introdotto modifiche al decreto legislativo n. 151/2001 inmateria di congedi di maternità, congedi parentali, congedi per assistenza a familiare disabile e riposi in caso di adozioni, nonché modifiche alla legge n.104/1992, una nuova disciplina in materiadi cure agli invalidi e integrazioni alla disciplina relativa al dottorato di ricerca.

Si riassumono, di seguito, le innovazioni di legge - in vigore dall'11 agosto 2011 - che modificano le fattispecie di interesse fornendo gli opportuni chiarimenti applicativi cui gli entidovranno attenersi.

Congedo di maternità.

L'art. 2 della normativa in oggetto, modificando l'art.16 del d. lgs.151/2001, introduce un elemento di flessibilità in quanto la lavoratrice ha la facoltà di chiedere il rientro anticipato al lavoro (anziché attendere i tre mesi obbligatori successivi al parto) in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o nel caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

Il rientro al lavoro può avvenire in qualunque momento purchè:

- sia dato un preavviso al datore di lavoro di 10 giorni;

- sia prodotta certificazione del medico specialista ASL o con esso convenzionato, nonché quella del medico competente ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro che attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna nel caso di rientro al lavoro.

Prolungamento del congedo parentale.

L'art. 3 della normativa in oggetto, modificando l'art.33 del d. lgs. 151/2001, scioglie alcuni dubbi interpretativi in merito all'istituto.

In particolare:

- l'istituto si applica per ogni minore con handicap in situazione di gravità;

- i genitori possono fruirne alternativamente per lo stesso minore;

- il prolungamento può essere fruito in modo continuativo o frazionato;

- il limite massimo complessivo del congedo in questione fruibile da entrambi i genitori per ciascun figlio disabile, comprensivo anche del congedo parentale ordinario di cui all'art. 32del d. lgs. 151/2001, è di tre anni;

- il diritto al prolungamento del congedo parentale e alla sua fruizione sussistono fino al compimento degli otto anni di età del bambino;

- non deve sussistere un ricovero a tempo pieno del minore in istituti specializzati salvo che sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore: in tal caso deve essere prodotta la relativa attestazione medica.

Congedo retribuito per assistenza a familiari portatori di handicap grave.

L'art.4 della normativa in oggetto, sostituendo il comma 5 dell'art. 42 del d. lgs. 151/2001, ha riformulato la disciplina dell'istituto.

Al riguardo la scrivente rimanda, per le direttive esplicative edapplicative, ad apposita circolare di prossima emanazione.

Dottorato di ricerca.

L'art. 5 della normativa in oggetto ha introdotto ulteriori modifiche all'istituto del dottorato di ricerca, già disciplinato dalla legge 13 agosto 1984 n.476 e dalla legge 30 dicembre 2010 n.240.

Si riassumono, pertanto le principali novità:

- introduzione del concetto di discrezionalità nella concessione dell'aspettativa, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'amministrazione;

- introduzione di un limite al numero di dottorati di ricerca per i dipendenti pubblici che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca e per i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando dell'aspettativa;

- ripetizione degli importi, qualora dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente neidue anni successivi.

Permessi retribuiti ex articolo 33 della legge 104/1992.

L'art. 6 della normativa in oggetto, modificando l'art.33, comma 3, della legge 104/1992 come modificato dalla legge 183/2010, introduce ulteriori presupposti ai fini della concessione dei permessi retribuiti nel caso di assistenza a più familiari disabili e nel caso che le residenze dell'assistito e quella del lavoratore che presta assistenza abbiano una distanza superiore a 150chilometri.

Al riguardo la scrivente rimanda ad apposita circolare esplicativa di prossima emanazione in sostituzione della circolare n. 7821 del 7.02.2011 già emanata in materia da questa Direzione Generale.

Congedo per cure agli invalidi.

L'art. 7 della normativa in oggetto introduce l'istituto del congedo per cure agli invalidi e ne individua presupposti e modalità di concessione.

- Beneficiari del congedo sono gli invalidi con percentuale superiore al 50%.

Lo stato diinvalidità deve risultare da verbale di accertamento, in corso di validità, rilasciato secondo lenormative vigenti in materia di invalidità e da produrre all'Amministrazione di appartenenza.

- La documentazione per ottenere la fruizione del congedo in questione deve consistere in:

1) domanda prodotta dal dipendente al datore di lavoro con l'indicazione del periodo che si intende fruire;

2) richiesta da parte del medico appartenente a struttura sanitaria pubblica o con essa convenzionata ovvero del medico ASL o convenzionato "attestante la necessità della cura in relazione allo stato invalidante riconosciuto" (art.7, comma 2, d.lgs. 119/2011): al fine di rendere esplicita la necessità della cura in relazione allo stato invalidante devono essere indicate, nella richiesta del medico, il tipo di cura e la patologia invalidante;

3) "idonea" attestazione, al rientro in servizio del dipendente, dell'avvenuta sottoposizione alle cure (art. 7, comma 3, d. lgs. 119/2011): è idonea la dichiarazione della struttura o del sanitario attestante la data di sottoposizione alla cura.

Qualora si tratti di trattamenti terapeutici continuativi l'attestazione può essere cumulativa: si precisa che è tale quella riferita ad un ciclo di cure inteso quale unico trattamento terapeuti cocomprensivo di prestazioni continuative protratte nel tempo (ancorchè limitato).

- Il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non può superare i trenta giorni nell'anno solare: il periodo deve intendersi comprensivo dei giorni festivi ricadenti in esso.

- Il congedo non rientra nel periodo di comporto relativo al computo delle assenze per malattia; tuttavia segue il regime economico di quest'ultima con riferimento, nella sostanza, alle decurtazioni relative all'indennità di amministrazione.

- Il congedo rientra nei casi di esenzione dall'obbligo della reperibilità alla visita fiscale indicati nel decreto del Ministro per la P.A. e l'Innovazione n.206 del 18.12.2009, reperibile sul sito www.normattiva.it.

- In merito alle fattispecie riconducibili al concetto di "cure", in esse rientrano tutte quelle prestazioni che, diverse da mere somministrazioni di farmaci o accertamenti semplici sia pure finalizzati a cure (quali, ad es. esami ematologici e similari o controlli di pressionearteriosa), richiedono l'intervento di struttura specializzata o di personale sanitario che somministri la cura stessa.

Non vi rientrano le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche.

Riposi in caso di adozioni o affidamento.

L'art. 8 della normativa in oggetto, conformemente a pronuncia di illegittimità costituzionale inmerito, ha stabilito che nel caso di adozioni o affidamenti la disciplina dei riposi di cui all'art. 45 del d.lgs.151/2001 debba essere applicata entro il primo anno dall'ingresso del minore infamiglia anziché entro il primo anno di vita del bambino.

La presente circolare abroga la circolare emanata da questa Direzione Generale n.C/5-20063 del 21 marzo 2002 per le parti con essa incompatibili.

Si pregano gli enti che hanno in servizio dipendenti civili voler dare la più ampia diffusione dellapresente tra il personale dipendente