



Dirigenti Generali delle Direzioni
Centrali e delle Direzioni Regionali

Dirigenti responsabili delle
Direzioni Regionali

Dirigenti Centrali e Periferici

Responsabili delle Strutture Sociali

Coordinatori delle Consulenze
Professionali

Loro Sedi

Circolare n. 17 del 17/11/2011

Oggetto: *decreto legislativo 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."*

Premessa

Con il decreto legislativo 18 luglio 2011, n.119, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2011 ed in vigore dall'11 agosto 2011, sono state introdotte alcune modifiche alla normativa in materia di congedi, aspettative e permessi mediante il riordino delle diverse tipologie di assenza; sono stati ridefiniti i presupposti oggettivi e precisati i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative nonché razionalizzati e semplificati i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.

Il decreto n.119 del 2011 è stato adottato in attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n.183 che delegava il Governo ad emanare, entro sei mesi dall'entrata in vigore della stessa, decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori pubblici e privati.

I provvedimenti oggetto di modifica sono, in particolare, il Testo unico sulla maternità e paternità (d. lgs. n.151/2001), la legge 13 agosto 1984, n. 476 in materia di borse di studio e dottorato di ricerca e la Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (l. n.104/1992).

Il decreto legislativo in esame pone particolare attenzione alle vicende familiari ed ai portatori di handicap grave e mira, da un lato a favorire l'esercizio dei diritti previsti, dall'altro a reprimere eventuali abusi nella fruizione dei permessi.

Si riassumono le principali novità contenute nei 9 articoli del decreto.

1. Modifiche alla disciplina in materia di flessibilità del congedo di maternità

La modifica operata dall'art. 2 del d. lgs n.119 del 2011 è relativa al congedo di maternità ed, in particolare, all'introduzione del comma *1-bis* all'art. 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità¹.

In applicazione della nuova disposizione in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché nell'ipotesi di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità², la lavoratrice ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, previo preavviso di dieci giorni all'Ufficio di appartenenza, a condizione comunque che il ginecologo del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa.

La disposizione introdotta consente, quindi, alla lavoratrice la possibilità:

- a) di beneficiare del congedo di maternità o di continuare ad usufruirne;
- b) di riprendere in anticipo l'attività lavorativa.

La dipendente che intende avvalersi della facoltà in argomento, nell'ipotesi di interruzione di gravidanza produrrà all'Ufficio di appartenenza il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto e la certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza.

Nel caso invece di decesso del bambino verificatosi al momento del parto o durante il periodo di congedo post partum, la lavoratrice dovrà

¹ 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. ".

² Cioè, di norma, entro i tre mesi successivi al parto, salvo l'utilizzo del congedo flessibile prolungato al quarto mese.

presentare il certificato di morte del bambino oppure, in alternativa, dichiarazione sostitutiva di certificazione.

E' utile infine ricordare che se l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avviene successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione viene trattata come parto prematuro, comportante l'astensione obbligatoria, mentre l'interruzione della gravidanza avvenuta prima del 180° giorno viene considerata come malattia.

2. Prolungamento del congedo parentale

L'art. 3 del d. lgs. n.119/2011 apporta modifiche all'art. 33 del d. lgs. n. 151 del 2001 concernente il diritto al prolungamento del congedo parentale spettante ai genitori dei minori con handicap grave accertato ai sensi dell'art.4, comma 1, della l. n.104/1192.

La sostituzione del comma 1 dell'art. 33 del d. lgs n.151/2001 e la soppressione del comma 4, operate dall'art. 3 del d. lgs. n.119, comporta che i genitori dei bambini portatori di handicap in situazione di gravità potranno fruire, alternativamente ed entro il compimento dell'ottavo anno di vita del minore, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni (periodo complessivo riferito al congedo parentale fruito da entrambi i genitori) comprensivo dei periodi di congedo parentale "ordinario" (art. 32 del d. lgs. n.151/2001) fruibili alternativamente dalla madre lavoratrice (6 mesi), dal padre lavoratore (7 mesi) o da entrambi (11 mesi), di conseguenza i tre anni comprendono i periodi di congedo "ordinario" e non si aggiungono ad essi.

Il congedo in argomento potrà essere utilizzato in modo continuativo o frazionato, per ciascun minore affetto da handicap grave, sempre a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Assume particolare rilievo la modifica normativa che consente la fruizione del congedo anche qualora il bambino sia ricoverato, ciò comunque a condizione che sia richiesta, dai sanitari della struttura, la presenza del genitore. Tale attestazione dovrà essere ovviamente prodotta all'Ufficio di appartenenza dal dipendente che richiede il beneficio.

3. Permessi per i figli con handicap grave

L'art. 4 del d. lgs. n.119 ha armonizzato la disciplina in materia di congedo per l'assistenza ai portatori di handicap grave con le modifiche introdotte dalla legge 4 novembre 2010, n.183 (c.d. Collegato Lavoro).

La modifica operata interessa il comma 2, dell'art. 42 del d. lgs. n.151/2001 che disciplina il diritto a fruire dei tre giorni di permesso retribuito mensile, ex art 33, comma 3, della l. n.104/1992, disponendo: "*il diritto a fruire dei permessi [...], 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 buona sostanza la disposizione normativa accorda il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile ad entrambi i genitori, anche adottivi, del

bambino affetto da handicap grave, sempre ovviamente nel limite complessivo dei tre giorni mensili per ogni figlio disabile.

I genitori possono fruire dei permessi mensili avvicinandosi e non contemporaneamente ed in alternativa al prolungamento del congedo parentale ed alle due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave.

4. Congedo biennale per l'assistenza di soggetto portatore di handicap grave

L'art. 4 del d. lgs. n. 119 interviene sul comma 5 dell'art. 42 del d. lgs. n. 151 del 2001, alla luce degli interventi operati dalla Corte costituzionale nel 2005, 2007 e 2009³, sostituendolo con i commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater e 5-quinquies.

Con l'introduzione dei predetti nuovi commi il legislatore delegato definisce la platea dei soggetti aventi diritto a fruire del congedo biennale per assistere i familiari portatori di disabilità grave, stabilendo per legge un ordine di priorità tra i soggetti aventi diritto che degrada soltanto in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti e chiarendo, altresì, che il congedo deve essere fruito entro sessanta giorni dalla richiesta.

La *ratio* dell'innovazione legislativa è quella di radicare la legittimazione alla fruizione del congedo in capo a quei soggetti che, per vincolo legale e per grado di parentela, si presume siano più vicini, anche affettivamente, alla persona disabile.

Nello specifico il novellato comma 5 prevede quindi che:

- il coniuge convivente di soggetto con handicap grave ha diritto ad usufruire del congedo biennale;
- 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;
- nell'ipotesi 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.

³ La Corte costituzionale con sentenza 8-16 giugno 2005, n. 233, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d. lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili.

La Corte costituzionale con sentenza 18 aprile-8 maggio 2007, n. 158, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d. lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con soggetto con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire del congedo indicato.

La Corte costituzionale con sentenza 26-30 gennaio 2009, n. 19, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d. lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

E' utile ricordare, in merito al termine "mancanza", che il Dipartimento della funzione pubblica ha precisato, al riguardo, che *"si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità."* (cfr. circolare del 14 febbraio 2011, n.1 della Direzione Centrale Risorse Umane).

In ordine alle modalità di fruizione il comma 5-*bis* chiarisce che:

- il congedo utilizzato ai sensi del comma 5 è riconoscibile anche frazionatamente e non può superare la durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente che lo utilizza, per ciascuna persona portatrice di handicap grave;
- i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n.53/2000 per "gravi e documentati motivi familiari".
- Ai fini della frazionabilità, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria, perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa. Nello specifico si evidenzia che il requisito della ripresa del lavoro non si rinviene né nell'ipotesi di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione delle ferie in prosieguo. Quanto suesposto non significa ovviamente che dopo un periodo di congedo non possa essere ammessa la fruizione delle ferie, debitamente richieste ed autorizzate, o di fruizione di altre tipologie di congedi o permessi; significa invece che due differenti frazioni di congedo intervallate da ferie o altro tipo di assenza devono ricomprendere, ai fini del calcolo dei giorni riconoscibili come congedo straordinario, anche i giorni festivi ed i sabati.
- Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno salvo che, in tale ipotesi, sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del soggetto che presta assistenza, richiesta che dovrà essere tempestivamente prodotta all'Ufficio di appartenenza;
- il congedo, come pure i permessi mensili ex art. 33, comma 3, della l. n. 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore/lavoratrice per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità; il congedo potrà quindi essere utilizzato solo dal dipendente legittimato a fruire dei permessi mensili.
- Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap grave, i diritti al congedo straordinario biennale ed ai permessi mensili sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che ne possono fruire alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non

può fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3 della l. n.104/1992 (tre giorni di permesso mensile), e 33, comma 1, del d. lgs. n.151/2001 (prolungamento del congedo parentale). E' appena il caso di precisare che la fruizione alternativa dei previsti diritti, da parte dei genitori del figlio con handicap in gravità, non presuppone il raddoppio dei benefici stessi.

La domanda di fruizione del congedo (intranet modulistica AMMPERS42.PDF), accompagnata dalla certificazione di handicap in situazione di gravità, deve essere presentata all'Ufficio di appartenenza del dipendente interessato per la necessaria valutazione formale e sostanziale.

Il comma 5-ter adegua la disposizione in tema di indennità spettante e contribuzione figurativa:

- durante il periodo di congedo, che rappresenta un'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro in cui il dipendente conserva il posto, senza la possibilità di svolgere alcun tipo di attività lavorativa, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo (o i vari periodi nell'ipotesi di fruizione frazionata), è coperto da contribuzione figurativa;
- l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di € 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale;
- tale importo è annualmente rivalutato, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il comma 5-quater stabilisce che:

- i soggetti che usufruiscono del congedo biennale **per un periodo continuativo non superiore a sei mesi** hanno diritto a permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo. La disposizione in commento chiarisce altresì che tali permessi non retribuiti non prevedono il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Il novellato comma 5-quinquies dispone che il periodo di congedo straordinario in esame non comporta la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

E' opportuno infine ricordare che nel caso in cui il certificato di handicap in condizione di gravità venga revocato nel corso della fruizione del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente e che il congedo non potrà essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità del certificato di handicap.

5. Assistenza a più soggetti portatori di handicap grave

L'art. 6 del d. lgs n.119 del 2011 aggiunge un periodo al terzo comma dell'art. 33 della l. n.104 del 1992 ed un nuovo comma, il comma 3-bis.

Le modifiche suddette prevedono, per espressa disposizione normativa, la possibilità per i lavoratori di fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito anche per assistere più soggetti in condizione di handicap grave, cumulando quindi i permessi, a condizione però che il "secondo" familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado se i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Appare evidente, dal tenore letterale della disposizione, che solo a queste condizioni sarà permesso il cumulo dei permessi previsti dalla legge e che non può essere consentita la cumulabilità dei permessi retribuiti nell'ipotesi in cui anche l'ulteriore familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore del disabile grave siano deceduti o mancanti o invalidi o ultrasessantacinquenni.⁴

Per quanto precede i lavoratori per i quali si modifica il trattamento sono:

- coloro che assistono più parenti o affini tutti di terzo grado che non hanno più diritto alla concessione dei permessi retribuiti per il "secondo" disabile;
- coloro che assistono parenti o affini tutti di secondo grado qualora non sussistano le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge o dei genitori della persona da assistere. In tali circostanze, infatti, avranno diritto solo alla concessione del "primo" permesso.

E' opportuno rilevare che il d. lgs. n.119/2011 non abroga la disposizione che consente la concessione del "primo" permesso anche per il terzo grado di parentela o affinità nel caso in cui manchi, o sia invalido o deceduto il coniuge o il genitore del disabile grave.

5.1 Assistenza di soggetto disabile grave residente in località distanti

Il comma 3-*bis* dell'art. 33 della l. n.104/1992, aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 6 del d. lgs. n.119 del 2011, prevede che il lavoratore, per usufruire dei permessi mensili per prestare assistenza ad un familiare affetto da handicap in gravità residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto al suo luogo di residenza, è tenuto ad attestare con titolo di viaggio o altra idonea documentazione di aver effettivamente raggiunto il luogo di residenza dell'assistito.

Il lavoratore che richiede i permessi retribuiti dovrà quindi dimostrare di essersi effettivamente recato ad assistere il familiare disabile presso il suo domicilio, conservando biglietti di mezzi pubblici o fatture autostradali o altra documentazione idonea a fornire la prova di aver raggiunto l'assistito.

Chiaro è l'intento del legislatore delegato nel voler fissare una regola dagli intenti antielusivi, così da evitare che possano fruire dei permessi retribuiti i lavoratori che non possano provare di essersi realmente recati presso il domicilio del familiare da assistere.

⁴ Cfr. Circolare del 14 febbraio 2011 n. 1 emanata dalla Direzione Centrale risorse umane.

6. Congedo per cure a favore dei lavoratori invalidi civili

L'art. 7 del decreto legislativo in commento sostituisce la disciplina dell'art. 26 della l. n.118/1971 di conversione, con modificazioni, del d.l. n.5 del 1971 e l'art. 10 del d. lgs n.509 del 1988 che vengono abrogati dal comma 4 dell'articolo stesso.

Allo stato la disposizione stabilisce, quindi, che:

- i lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possano fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
- Il congedo è accordato dal Dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente invalido su specifica richiesta scritta del medesimo, a cui sarà allegata la 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 congedo non rientra nel computo del periodo di comporto relativo alle assenze per malattia e l'Ufficio di appartenenza del dipendente interessato non chiede l'accertamento mediante visita di controllo.
- Sotto il profilo retributivo la norma prevede il diritto, per il dipendente in congedo, a percepire il compenso calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia; si farà quindi riferimento alle disposizioni emanate dalla Direzione Centrale risorse umane con circolare del 10 ottobre 2008, n. 14 e nota del 18 novembre 2008.
- A garanzia della fruizione del congedo per le effettive ragioni di cura il lavoratore è tenuto, al termine del periodo di trattamento, a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure stesse, ferma restando la possibilità, nell'ipotesi di sottoposizione a trattamenti terapeutici continuativi, di giustificare l'assenza anche mediante un'attestazione cumulativa.

7. Riposi giornalieri in caso di adozione o affidamento

L'art. 8 del d. lgs. n.119 apporta modifiche all'art. 45 del d. lgs. n.151 del 2001.

Nello specifico, nell'ottica di quanto affermato dalla Corte costituzionale con la sentenza n.104 del 26 luglio 2003⁵, con una modifica al comma 1, dell'art. 45 del Testo unico sulla maternità e paternità, si dispone che i riposi giornalieri, in caso di adozione ed affidamento, devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

⁵ La sentenza n. 104 del 2003 della Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia".

Il nuovo comma 2-*bis* del predetto art. 45 estende le norme dell'art. 42-*bis* del d. lgs. n 151/2001⁶ relativo all' "Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche" in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore stesso.

Pertanto, in ragione di tale rilevante modifica che rappresenta un ulteriore passo verso la piena equiparazione fra genitori naturali e genitori adottivi ed affidatari, anche i genitori dipendenti pubblici adottivi ed affidatari di minori, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia potranno chiedere di essere assegnati, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa.

L'accoglimento della richiesta è comunque subordinato alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.

Per esplicita previsione normativa l'eventuale dissenso deve essere motivato e l'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

8. Congedo per dottorato di ricerca

L'art. 5 del d. lgs n 119 in esame ha apportato modifiche all'art. 2 della legge 13/8/1984 n.476 che, nel testo novellato, recita: *"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, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un*

⁶ 42-bis. "1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione."

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."

La disciplina del congedo in esame è stata modificata da due recenti provvedimenti normativi, in particolare con la l. n.240/2010 (c.d. legge Gelmini) è stato previsto che il collocamento in aspettativa del dipendente avviene *"compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione"* accordando quindi al dipendente una posizione giuridica soggettiva condizionata.

Inoltre, la fruizione del congedo viene esclusa per i dipendenti pubblici contrattualizzati che abbiano già ottenuto il titolo di dottore di ricerca ed anche per coloro che abbiano già fruito del congedo *de quo* con l'iscrizione a corsi di dottorato per almeno un anno accademico beneficiando del congedo senza aver conseguito il titolo.

Da ultimo la disposizione chiarisce che, qualora il dipendente nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca cessi, per sua volontà, il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica (come individuate ex art. 2, comma 1, del d. lgs n.165/2001), è obbligato a restituire gli emolumenti percepiti durante il periodo di congedo; nessuna ripetizione degli importi percepiti durante il periodo di aspettativa è prevista nel caso di passaggio per mobilità o vincita di concorso presso altra amministrazione.

Il regime dell'aspettativa per dottorato di ricerca, come innovato dal d. lgs. n.119, riguarda quindi 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.

La presente circolare integra le precedenti istruzioni emanate dall'Istituto ed abroga le disposizioni contenute in precedenti circolari e note operative con essa incompatibili e sarà integrata da successive note sulla base di eventuali indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica.

Le SS.LL. sono pregate di voler portare a conoscenza di tutto il personale i contenuti della presente circolare.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Massimo PIANESE

