



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Roma 25/10/2011
prot. 0067490
pos.

Ai Signori Presidi di Facoltà
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori Biblioteche Centrali di Facoltà
Ai Direttori dei Centri – Interdip. –
Interunivers.
Ai Direttori Centri Ricerca e Servizi
Alle Strutture in posizione diretta coll. Rettore
- Segreteria Particolare del Rettore
- Segreteria dei Pro Rettori – pro Rettore
Vicario
Alle Strutture di supporto alle attività del
Rettore - Ufficio Dirigenziale
Alla Direzione Generale
Alla Segreteria Collegio Direttori Dipartimento
Ai Dirigenti le Ripartizioni: I - II - III - IV -
V – VI – VII - IX
Al Direttore del Centro InfoSapienza
Al Resp. Uff. Valorizzazione Ricerca
Scientifica e Innovazione
Al Medico Competente C. Medicina Occupaz.
Al Resp. Ufficio Esperto Qualificato
Al Resp. Ufficio Prevenzione e Protezione
Al Resp. Ufficio appl. Legge 675/96
Al U.S. Attività Studio e Ricerca
Al Responsabile dell'Ufficio Economato
Al Responsabile Uff. Ispettorato Pensioni
Al Responsabile Uff. Amm. per la Sicurezza
Al Coordinatore Ufficio Stipendi
Al Resp. Ufficio Stampa di Ateneo

e p.c. Al Direttore Generale Azienda Policlinico
Al Direttore Generale Azienda Ospedaliera
S.Andrea
Ai Segretari delle OO.SS.
Alla R.S.U.

LORO SEDI



OGGETTO:

A) Nuova disciplina sul controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti – regime della reperibilità – assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (Decreto Legge n. 98 del 2011, convertito dalla Legge n.111/2011 - Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 10/2011).

B) Riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (D. Lgs. n. 119 del 2011).

Si informa il personale tutto che il recente D.L. n.98 del 2011, convertito dalla Legge n.111 del 2011, recante “*Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria*”, contiene ulteriori disposizioni in materia di **controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti – regime della reperibilità in caso di malattia – assenze del personale per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici** (art.16, commi 9 e 10).

Le disposizioni sono in vigore dal 6 luglio 2011, data di pubblicazione del D.L. n. 111 in Gazzetta Ufficiale, come chiarito nella recente Circolare n. 10 del 2001 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'intervento legislativo ha riguardato precisamente **4 punti**:

- 1. i casi nei quali l'Amministrazione deve disporre il controllo sulla malattia;**
- 2. il regime della reperibilità del dipendente ai fini del controllo;**
- 3. le modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici**
- 4. ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina**

1. Casi nei quali l'Amministrazione deve disporre il controllo sulla malattia

La nuova norma (art. 16, comma 9, che va a sostituire l'art. 55 *septies* comma 5 del D. Lgs. n. 165 del 2001), al fine di prevenire e contrastare il fenomeno dell'assenteismo, rimette alla discrezionalità del dirigente responsabile della struttura la valutazione dei casi in cui richiedere il controllo del dipendente, tenendo conto sia della “**condotta complessiva**” sia degli oneri finanziari connessi all'effettuazione della visita.

Nel valutare la condotta del dipendente, il dirigente deve considerare elementi di carattere oggettivo, prescindendo da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico.



Quindi, secondo il regime previgente, l'amministrazione doveva *“richiedere obbligatoriamente la visita fiscale sin dal primo giorno di assenza, anche per assenze di un solo giorno”*, mentre, attualmente, alla luce dell'ultima riforma, viene introdotta una maggiore flessibilità, per cui si tiene conto della condotta complessiva del dipendente, secondo una valutazione ragionevole.

In ogni caso, **la nuova norma** (art. 16, comma 9) **prevede che** l'effettuazione del controllo sia disposta *“sin dal primo giorno di assenza per malattia, se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative”*.

2. Regime della reperibilità ai fini del controllo

Innanzitutto, **si ribadisce** che il regime attuale di reperibilità ai fini del controllo, confermato dal D.L. n. 98 del 2011, rimane quello disciplinato dall'art. 55 *septies* del D.Lgs. n.165 del 2001 e dal D.M. n. 206 del 2009.

Pertanto, le attuali fasce di reperibilità in caso di assenza per malattia sono le seguenti:

- dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 di ogni giorno

La reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi, nel caso in cui la malattia abbia prosecuzione durante detti giorni.

Il D.L. n. 98 del 2011 e la Circolare n. 10/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica considerano anche le ipotesi di ***allontanamento del dipendente dall'indirizzo comunicato all'Amministrazione in caso di malattia***.

La nuova versione del secondo periodo del comma 5 bis dell'art. 55 *septies* del D. Lgs. n.165 del 2001 prevede che *“qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione”*.

La valutazione dei **“giustificati motivi”** che consentono l'allontanamento del dipendente dal domicilio è rimessa all'Amministrazione, a seconda delle circostanze concrete, fermo restando che il dipendente deve essere in ogni caso in grado di fornire una valida documentazione circa l'assenza dal domicilio.

Si rammenta che, in caso di assenza ingiustificata alla visita fiscale, continua ad applicarsi l'art.5 del D. L. n. 463 del 1983, comma 14, che prevede la comminazione di una specifica ***sanzione economica*** a carico del dipendente, ferma



restando la possibilità di applicare sanzioni disciplinari, in presenza di fondati presupposti ed a seguito del relativo procedimento.

3. Modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

Secondo l'art. 5 ter del nuovo D.L. n. 98 del 2011, *“nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione”*.

Il dipendente, quindi, può assentarsi per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici e, in questi casi, è ritenuta valida, oltre che l'attestazione di una struttura sanitaria pubblica, anche quella a cura di medici e strutture sanitarie **privati**.

Resta fermo, anche nei sopra detti casi di assenza per visite, terapie, prestazioni specialistiche, anche presso strutture private, quanto previsto dal D.L. n. 112 del 2008 e dalla Circolare n. 8 del 2008, per cui *“nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio”*.

4. Ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina

Quanto all'ambito “soggettivo” di applicazione della sopra citata disciplina, la Circolare n. 10 del 2011 chiarisce che essa si applica, oltre che per il personale contrattualizzato, anche per il personale in regime di diritto pubblico (art. 3, D. Lgs. n.165 del 2001) e, dunque, anche per i professori e ricercatori universitari.



B) RIFORMA DEI CONGEDI E PERMESSI (D. Lgs. n. 119 del 2011)

Il Legislatore è di recente ulteriormente intervenuto, con il **D. Lgs. del 18 luglio 2011, n.119** (in G.U. n.173 del 2011), modificando la disciplina dei congedi e permessi per i dipendenti pubblici, in attuazione dell'art. 23 della Legge n. 183 del 2010 (c.d. "Collegato Lavoro").

1. Flessibilità del congedo di maternità

L'articolo 16 del Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, n. 151), nell'intento di favorire la flessibilità del congedo di maternità, vede aggiunto al comma 1, un successivo comma 1-bis, per il quale ***"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. Riforma del congedo parentale

L'art. 33 del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, n. 151), nell'ottica della razionalizzazione della fruizione dei congedi, viene ridefinito.

Pertanto, si prevede che ***"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 **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.

3. Riforma dei permessi e congedi per assistenza di soggetti portatori di handicap grave

Ulteriori modifiche riguardano i permessi ai sensi del **D. Lgs. n. 151 del 2001** e della **Legge n. 104 del 1992**.

Viene modificato l'articolo 42 del D. Lgs. n. 151 del 2001, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave, per cui ***"il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.***



104, e successive modificazioni, e' riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, **ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita'**, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese”.

Inoltre, a seguito della modifica dell'art. 42, comma 5 del D. Lgs. n.151 del 2001, **il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravita'** 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.

Il congedo fruito nei termini di cui sopra non puo' superare la durata complessiva di **due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa ed e' 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 Legislatore, inoltre, specifica che i congedi ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 **non possono essere riconosciuti a piu' di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.**

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non puo' fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del suddetto decreto.

Per quanto riguarda il **trattamento economico**, la nuova disciplina specifica che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita' 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 e' 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'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'.

I soggetti che usufruiscono dei congedi 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.



Il periodo di cui al comma 5 del D. Lgs. n.151 del 2001, ossia il periodo di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave, non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

4. Aspettativa per dottorato di ricerca

La Riforma del 2011 apporta ulteriori 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 e' 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, e' dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo";

b) dopo il primo comma e' inserito il seguente: "Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente delle 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."

Pertanto, qualora **dopo il conseguimento del dottorato di ricerca**, il rapporto di lavoro con qualsiasi amministrazione pubblica venga meno per volontà del dipendente nei due anni successivi, questi dovrà restituire gli importi corrisposti ai sensi della stessa legge 476/1984 e successive modifiche.

Detta innovazione va coniugata con l'art.19 della L. n. 240 del 30.12.2010 (c.d. riforma *Gelmini*), che ha modificato la L. 476/1984, attribuendo all'Amministrazione **la facoltà discrezionale di concedere il congedo per dottorato compatibilmente con le esigenze di servizio** (quindi, non si tratta più di un diritto soggettivo).

Inoltre, la novella prevede che la fruizione di un secondo congedo è esclusa per i dipendenti che hanno già ottenuto il titolo di dottore di ricerca, e per i dipendenti che hanno fruito del congedo stesso con l'iscrizione ai corsi di dottorato per almeno un anno accademico.

5. Assistenza a soggetti portatori di handicap grave

L'art. 6 del D. Lgs. n. 119 del 2011, nel modificare l'art.33, comma 3, della Legge n. 104 del 1992, ridefinisce l'ambito dei soggetti abilitati ad assistere le persone portatrici di handicap grave.

Pertanto, 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.”.

Il Legislatore, dunque, stabilisce un ordine di priorità tra i soggetti legittimati alla fruizione del congedo, dando la priorità a quei soggetti che si presume siano più vicini alla persona disabile.

Quanto alla giustificazione dei permessi, la nuova norma prevede che *“il lavoratore che usufruisce dei permessi 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”.*

6. Congedo per cure per gli invalidi

La riforma del luglio 2011 prevede che, salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, ***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***.

Il congedo e' 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 necessita' della cura in relazione all'infermita' invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di computo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore e' tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza puo' essere prodotta anche attestazione cumulativa.

7. Adozioni ed affidamenti

Infine,ulteriori modifiche sono intervenute in materia di adozioni ed affidamenti.

Il D. Lgs. n. 119 del 2011, modifica l'art.45 del Testo Unico di cui al D. Lgs. n.152 del 2001, prevedendo che:

- a) la disciplina in materia di **riposi**, come prevista dallo stesso D. Lgs.n.151 del 2001, nei casi di adozione ed affidamento, si applica ***entro il primo anno dall'ingresso del minore presso la famiglia***, anziché, come in precedenza, entro il primo anno di vita del bambino;
- b) la disciplina di cui all'art.42 bis del medesimo D. Lgs. n.151 del 2001 (che prevede ***l'assegnazione temporanea*** dei lavoratori dipendenti di amministrazioni pubbliche, *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), si **applica entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia**, indipendentemente dall'età del minore medesimo.*

Tutto quanto sopra esposto, si comunica alle SS.LL. che, per eventuali chiarimenti e problematiche, è possibile rivolgersi agli addetti dell'Ufficio Presenze della Ripartizione II Personale ai seguenti numeri telefonici: 064991(2)2846-2743-2639-2998.

Cordiali saluti

F.TO IL DIRETTORE GENERALE