

AMMINISTRAZIONE CENTRALE  
DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

AI DIRETTORI DELLE STRUTTURE  
DELL'INFN

AI DIRETTORI DELLE DIREZIONI E  
DEI SERVIZI DELL'AC

AL RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA

**LORO SEDI**

**Oggetto:      Permessi per diritto allo studio dei dipendenti delle pubbliche  
amministrazioni.  
Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 12/2011.**

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica con la circolare in oggetto, nell'evidenziare che le esigenze di crescita culturale e professionale dei dipendenti della pubblica amministrazione devono contemperarsi con la necessità di buon andamento dell'Amministrazione stessa, ricorda i seguenti istituti utilizzabili per assicurare il diritto allo studio:

- **Congedi per la formazione previsti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.** La contrattazione collettiva del comparto istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione prevede l'utilizzabilità di tali congedi per il conseguimento di titoli di studio universitario o attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro e ne consente la fruizione, salvo comprovate esigenze di servizio, nella misura del 10% del personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno; detti congedi possono essere accordati ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni, per un massimo di 11 mesi nell'arco della vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione.
- **Permessi retribuiti per 150 ore all'anno** riconosciuti, ai sensi del CCNL di comparto, nel limite massimo del 3% del personale in servizio all'inizio di ciascun anno, per la partecipazione a corsi anche universitari o post-universitari, primaria, secondaria e di qualificazione professionale, che si svolgono durante l'orario di lavoro e per sostenere i relativi esami; la stessa contrattazione collettiva prevede i canoni di priorità per l'accoglimento di tali permessi, nel caso in cui il numero delle richieste superi il limite percentuale massimo stabilito.

- **Permessi retribuiti per 8 giorni l'anno** per la partecipazione agli esami.
- **Aspettativa per il conseguimento del dottorato di ricerca** disciplinata, da ultimo, dalla legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e dal decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011, illustrata nella circolare di questa Direzione prot. 15429 del 28 luglio 2011.

La contrattazione collettiva prevede inoltre ulteriori agevolazioni per garantire il diritto allo studio del personale dipendente, quali l'impossibilità per il personale che frequenti corsi di studio di essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale, oppure, per coloro che svolgano lavoro in turni, il diritto all'assegnazione di turni che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Con particolare riferimento alla disciplina dei permessi retribuiti per 150 ore, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ricorda che le ore di permesso possono essere utilizzate per seguire corsi o sostenere esami che si svolgano durante l'orario di lavoro, precisando però che detti permessi non spettano per compiere mera attività di studio.

Circa la possibilità di fruire di tali permessi da parte di dipendenti iscritti alle università telematiche, la circolare afferma che la disciplina dei permessi ha carattere generale e non ne preclude la fruizione ai dipendenti iscritti alle università telematiche, tuttavia tale fruizione è subordinata alla presentazione della documentazione relativa all'iscrizione a tali corsi ed agli esami sostenuti, nonché all'attestazione della partecipazione personale del dipendente alle lezioni: in questo caso, gli iscritti alle università telematiche, per poter fruire del permesso, devono certificare l'avvenuto collegamento all'università durante l'orario di lavoro.

Cordiali saluti

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Il Direttore  
(Avv. Eleonora Bovo)



AMMINISTRAZIONE CENTRALE  
DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Ai Direttori delle Strutture INFN  
Ai Direttori di Direzioni e Servizi dell'A.C.  
Al Responsabile del Servizio di Presidenza

Loro sedi

Oggetto: **Decreto Legislativo, n. 119 del 18 luglio 2011 "Attuazione dell'art. 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 decreto legislativo in oggetto, emanato in attuazione del c.d. "collegato lavoro" del novembre scorso, ha apportato importanti innovazioni nella disciplina relativa ai permessi e congedi del personale dipendente, con particolare riguardo a:

- congedo di maternità in caso di interruzione della gravidanza;
- congedi parentali;
- congedo straordinario per assistenza a portatore di disabilità grave;
- permessi giornalieri per assistenza a portatore di disabilità grave;
- disposizioni in materia di adozione ed affidamento;
- congedo per cure per gli invalidi.

#### **1. Congedo di maternità in caso di interruzione della gravidanza.**

La nuova disciplina, modificando l'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, prevede che in caso di interruzione di gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, ovvero di decesso del bambino durante il congedo di maternità, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto:

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

Sebbene la scelta tra le due opzioni sia rimessa alla lavoratrice, la norma richiede che la possibilità di riprendere l'attività lavorativa sia attestata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale il quale deve certificare che non vi siano pregiudizi per la salute della lavoratrice stessa; è necessario, inoltre, che il medico competente rilasci l'attestazione favorevole ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

L'interessata è tenuta a preavvisare il datore di lavoro almeno 10 giorni prima della data in cui intende riprendere l'attività lavorativa.



## 2. Congedi parentali.

Il decreto n. 119/2011 interviene in tema di fruizione del congedo parentale da parte dei genitori di minori con handicap in situazione di gravità.

Come è noto, la legge n. 104/1992 definisce persona affetta da handicap chi *“presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”*, precisando che la situazione assume carattere di gravità quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione. La gravità dell'handicap è accertata dalle ASL mediante apposite commissioni mediche.

Al fine di superare perplessità e contrasti interpretativi determinati dalla precedente formulazione della norma, il decreto legislativo in oggetto modifica l'art. 33 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, stabilendo che:

- la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con disabilità in situazione di gravità accertata hanno il diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale; il prolungamento del congedo spetta anche nel caso in cui il minore sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, se la presenza del genitore è richiesta dai sanitari;
- il prolungamento del congedo parentale non è cumulabile con il congedo parentale ordinario e pertanto i tre anni comprendono i periodi di congedo ordinario e non si aggiungono ad essi;
- i periodi di prolungamento del congedo ordinario possono essere goduti entro e non oltre il compimento dell'ottavo anno del bambino;
- il congedo prolungato può essere fruito sia in modo continuativo che frazionato.

Il Legislatore stabilisce, inoltre, il diritto dei genitori a fruire, in alternativa al prolungamento del congedo, dei riposi di due ore giornaliere retribuite, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino e cumulabili con il congedo parentale ordinario. Riconosce, infine, sempre in alternativa al prolungamento del congedo ed ai riposi di due ore giornaliere, il diritto ai tre giorni di permesso mensile retribuito che in passato erano fruibili solo successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino.

## 3. Congedo straordinario per assistenza a portatore di disabilità grave.

La nuova disciplina riguarda i beneficiari e le modalità di fruizione del congedo straordinario per l'assistenza ad un portatore di handicap in situazione di gravità.

Il decreto amplia la platea dei beneficiari indicando un criterio di priorità tra gli stessi: in particolare riconosce il congedo, nell'ordine: al coniuge convivente, oppure, qualora manchi, sia deceduto, o sia affetto da patologie invalidanti, al padre o la madre anche adottivi, oppure quando anch'essi manchino, siano deceduti, o affetti da patologie invalidanti, ad uno dei figli conviventi ed, a seguire, ai fratelli o sorelle conviventi.

Il congedo straordinario viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente e può essere riconosciuto solo nel caso in cui la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che la presenza della persona che presta assistenza sia richiesta dai sanitari. Tale congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità e non può svolgere alcuna attività lavorativa.

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, salvo che ai genitori per l'assistenza allo stesso figlio: in tal caso il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente; in tale circostanza, negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo straordinario, non è consentito all'altro di fruire delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni di riposo mensile previsti dall'art. 33, rispettivamente commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

#### **4. Cumulabilità dei permessi giornalieri per assistere persone portatrici di disabilità grave.**

Il decreto legislativo in oggetto prevede, per il lavoratore, la possibilità di prestare assistenza nei confronti di più persone con handicap grave purché si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora il coniuge o i genitori della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

#### **5. Fruizione ed attestazione dei permessi giornalieri per assistenza a persone portatrici di disabilità grave.**

Al fine di evitare abusi nella fruizione dei permessi giornalieri, la nuova disciplina prevede che il lavoratore che fruisca di permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave residente in un comune a distanza stradale superiore a 150 chilometri da quello di propria residenza attesti, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

#### **6. Adozioni e affidamenti.**

Fermo restando quanto già disposto in materia dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il legislatore ha previsto che la disciplina in tema di riposi giornalieri della madre o del padre o di riposi per parti plurimi di cui, rispettivamente, agli art. 39, 40 e 41 del medesimo D.Lgs. 151/2001, si applichino anche in caso di adozioni o affidamenti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

E' data inoltre la possibilità al genitore adottivo o affidatario di poter essere assegnato, a richiesta, ad una sede di servizio nella stessa regione o provincia in cui l'altro genitore presta la propria attività; richiesta che può essere formulata entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

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

Da ultimo, il decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 dispone che i lavoratori mutilati o invalidi civili cui sia stata riconosciuta la riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possano fruire ogni anno, anche in modo frazionato, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. La domanda di congedo deve essere accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura pubblica, da cui risulti la necessità della cura in relazione alla patologia invalidante.

Il periodo di congedo non rientra nel periodo di comportamento ed al dipendente è riconosciuto il trattamento economico delle assenze per malattia.

E' importante ricordare che il dipendente deve documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure e che in caso di trattamenti terapeutici continuativi è ammessa anche una attestazione cumulativa.

Restando a disposizione per eventuali ulteriori informazioni o chiarimenti, si inviano i più cordiali saluti.

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE  
Il Direttore  
(Avv. Eleonora Bovo)



AMMINISTRAZIONE CENTRALE  
DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Ai Direttori delle Strutture INFN  
Ai Direttori di Direzioni e Servizi dell'A.C.  
Al Responsabile del Servizio di Presidenza

Loro sedi

Oggetto: **Mobilità tra profili a parità di livello: artt. 52 e 65 CCNL comparto istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione quadriennio normativo 1998-2001. Presentazione delle domande annualità 2011.**

Con riferimento a quanto stabilito dalle norme in oggetto in tema di mobilità tra profili a parità di livello, si comunica che è possibile far pervenire le relative domande entro e non oltre il

**30 novembre 2011.**

Circa i requisiti necessari per l'assegnazione al nuovo profilo si rinvia a quanto disposto rispettivamente dagli articoli 52 e 65, il testo dei quali si allega alla presente.

Si ricorda che le domande dovranno essere trasmesse a questa Direzione tramite i Direttori delle Strutture.

Si fa presente, da ultimo, che la possibilità di disporre l'assegnazione del personale interessato a profilo diverso è condizionata sia al possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione collettiva che alla disponibilità di posti in dotazione organica.

Invitando a fornire la più ampia diffusione possibile tra il personale del contenuto della presente nota, si inviano i più cordiali saluti.

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Il Direttore  
(Avv. Eleonora Boro)



**Art. 52****Mobilità tra profili a parità di livello**

1. A domanda dell'interessato gli enti possono disporre l'assegnazione a profilo diverso, a parità di livello, dell'interessato stesso, - sempre che sia in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione al nuovo profilo - qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di destinazione ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti. L'interessato non può richiedere l'applicazione del presente comma ove ne abbia fruito nel precedente quinquennio.

2. Ai fini dell'applicazione del precedente comma 1 si opera in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 3, lettera b) del DPR n. 171/1991, nella parte in cui prevede l'accesso dall'esterno per il livello di base.

3. Nelle ipotesi di mobilità tra profili a parità di livello di cui al precedente comma 1, l'interessato conserva ad personam l'eventuale progressione economica acquisita ai sensi dell'art. 53, riassorbibile nelle eventuali ulteriori progressioni di livello.

**Art. 65****Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi**

1. A domanda dell'interessato, gli Enti possono disporre l'assegnazione di tecnologi o di primi tecnologi a profili, rispettivamente, di ricercatore e primo ricercatore e viceversa da questi ultimi profili a quelli di tecnologo o di primo tecnologo.

2. L'assegnazione è disposta nei confronti del personale che ne faccia richiesta, con 5 anni di anzianità effettiva nel livello e profilo di appartenenza ed in possesso dei requisiti anche professionali propri del profilo e livello di destinazione.

3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato da apposite commissioni costituite dall'Ente e composte da esperti del settore in relazione alle specificità professionali sulla base di criteri generali oggetto di informazione alle OO.SS. rappresentative.

