



**Governo italiano**

*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

## **Il nuovo assetto normativo in materia di congedi, aspettative e permessi dei dipendenti pubblici**

*Decreto legislativo "Attuazione dell'articolo 23 della legge n. 183 del 2010 recante delega  
al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi"*

**9 giugno 2011**

*Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*





Il collegato lavoro (Legge 4 novembre 2010, n.183) ha dato mandato al Governo di riordinare la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi dei dipendenti pubblici.

Sulla base di tale mandato, il Governo ha elaborato un testo di Decreto legislativo.



# Articolo 1

Definisce l'ambito oggettivo e le finalità del decreto legislativo, che dà attuazione all'art. 23, comma 1, della l. 4 novembre 2010, n. 183, in materia di riordino di congedi, permessi e aspettative, ridefinendone i presupposti oggettivi ed i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione.



## Articolo 2

### ***Modifica all'art. 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di rientro anticipato nell'attività lavorativa***

A tutela della salute psicofisica della lavoratrice, si consente, a sua richiesta, il rientro anticipato nell'attività lavorativa, in caso di aborto o di morte prematura del bambino.



## Articolo 3

***Modifica all'art. 33, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale.***

**Prolungamento del congedo parentale per i genitori di bambini disabili** (*norma di favore per il lavoratore*)

- ✓ Si chiarisce che, per ogni minore **con handicap in situazione di gravità**, 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
- ✓ la nuova disposizione stabilisce che il **periodo complessivo** di congedo parentale può giungere sino alla durata di **tre anni**, comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario fruibili alternativamente dalla madre lavoratrice (6 mesi), dal padre lavoratore (7 mesi) o da entrambi (11 mesi)
- ✓ la modifica della norma consente di eliminare i dubbi interpretativi sorti sulla disposizione attualmente vigente, chiarendo, **secondo l'interpretazione più favorevole al lavoratore**, che il periodo di congedo è fruibile, in misura continuativa o frazionata, **per un periodo massimo complessivamente pari a tre anni**
- ✓ Con la modifica viene poi previsto in maniera innovativa che 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.



## Articolo 4

**Modifica all'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave**

**Congedo biennale per l'assistenza di persona disabile** (*norma in parte restrittiva e in parte di favore per il lavoratore*)

✓ Si prevede che il diritto a fruire dei **permessi** di cui all'articolo 33, della **l. n. 104 del 1992**, spetta, in alternativa ai riposi giornalieri di cui al comma 1 del medesimo articolo, **ad entrambi i genitori, anche adottivi**, del bambino con handicap in situazione di gravità, i quali possono fruirne alternativamente, anche in materia continuativa nell'ambito del mese

✓ il **congedo** non può superare la durata complessiva di **due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco della vita lavorativa

✓ durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire **un'indennità** corrispondente all'ultima retribuzione, ed il medesimo periodo è coperto da **contribuzione figurativa**. Tale periodo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto

(segue)



## Articolo 4

(segue)

- ✓ **recepando le indicazioni della Corte costituzionale**, che si è pronunciata con più sentenze sulla materia, viene stabilito **un ordine di priorità tra i soggetti legittimati** alla fruizione del congedo (coniuge, padre o madre, anche adottivi, figlio convivente, fratelli e sorelle) e **le cause di impedimento** di questi soggetti che consentono di avanzare al livello ulteriore (mancanza, decesso o patologie invalidanti); la *ratio* di questa innovazione 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
- ✓ la norma si colloca anche in un'ottica di **contenimento degli abusi e della spesa**, poiché, stabilendo un preciso ordine di priorità tra i legittimati - derogabile solo in presenza di certe circostanze - vuole evitare che il congedo sia fruito da soggetti che non provvedono realmente all'assistenza della persona disabile
- ✓ **sciogliendo alcuni dubbi interpretativi**, viene stabilito che il congedo può essere fruito **per assistere ciascuna persona disabile**
- ✓ al fine di garantire un'assistenza reale, la nuova norma prevede che il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno se i sanitari della struttura ne attestano l'esigenza.



## Articolo 5

***Modifica l'art. 2, della l. 13 agosto 1984, n. 476, in materia di congedo straordinario per motivi di studio del pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca***

✓ Si estende la nuova disciplina della L. n. 240 del 30.12.2010 (*c.d. Riforma Gelmini*) che attribuisce **all'amministrazione la facoltà discrezionale** di concedere il congedo per dottorato compatibilmente con le esigenze di servizio, anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni "contrattualizzati"

✓ la fruizione del congedo viene 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

✓ si chiarisce che solo **il dipendente che interrompe**, 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.





## Articolo 6

***Modifica all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 in materia di assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave.***

**Permessi giornalieri per assistere le persone disabili (norma restrittiva)**

✓ Viene disciplinata la possibilità per il dipendente di **assistere anche più persone in disabilità**, limitando tuttavia tale possibilità ai **parenti 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; la limitazione viene incontro **all'esigenza di buon andamento dell'amministrazione**, evitando che uno stesso dipendente possa assentarsi per lunghi periodi dal lavoro; la norma, nello stesso tempo, consente al lavoratore di prestare comunque assistenza nei confronti dei famigliari più stretti

✓ viene innovativamente previsto che il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in un 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; la *ratio* della norma è quella di evitare abusi, richiedendosi una documentazione a riprova del fatto che il lavoratore si è recato effettivamente nel luogo in cui l'assistenza deve essere prestata; si vuole quindi evitare che i permessi siano fruiti da persone che poi non li utilizzano realmente per supportare il familiare disabile.



# Articolo 7

## ***Congedo per cure per gli invalidi (norma di favore)***

- ✓ Sostituisce la disciplina contenuta nell'art. 26 della l. n. 118 del 1971 e l'art. 10 del d.lgs. n. 509 del 1988
- ✓ chiarisce 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 per cure per un periodo **non superiore a trenta giorni**
- ✓ a differenza del regime attuale, che prevede solo il diritto a fruire di un congedo, viene previsto espressamente che **il congedo è retribuito**, secondo il regime economico delle assenze per malattia, e che il periodo di congedo non è computato nel comporta
- ✓ a garanzia della fruizione del permesso per le effettive ragioni di cura, il lavoratore è tenuto a **documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure** e in caso di sottoposizione a trattamenti terapeutici continuativi (come, ad esempio, nel caso di trattamento di dialisi), la prova è agevolata, potendo essere prodotta anche un'attestazione cumulativa.



## Articolo 8

### *Modifica all'articolo 45 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, in materia di adozione ed affidamento*

✓ Si prevede che la disciplina in materia di **riposi**, come prevista dal medesimo decreto 151 del 2001, **in caso di adozione e affidamento** si applica **entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia**, anziché entro il primo anno di vita del bambino

✓ si prevede che la disciplina prevista dall'articolo 42-bis del medesimo decreto 151/01 (assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche ad altra sede) si applica **entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia**, indipendentemente dall'età del minore.



# Monitoraggio dei permessi ex lege 104

L'articolo 24 della legge n. 183/2010 (il cosiddetto "collegato lavoro") ha modificato le norme in materia di permessi spettanti ai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato per l'assistenza alle persone disabili.

In particolare ha introdotto **l'obbligo della comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica** dei dati relativi ai permessi fruiti dai dipendenti pubblici in base alla legge n. 104/1992.

Tale comunicazione deve essere inviata entro il 31 marzo di ogni anno da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni.



# Monitoraggio dei permessi ex lege 104

**Per garantire il monitoraggio e il controllo sul legittimo utilizzo di tali permessi, le informazioni vengono via via raccolte in un'apposita banca dati che lo stesso Dipartimento ha realizzato negli ultimi mesi.**

Obiettivi fondamentali:

- ✓ Conoscere i fruitori dei benefici previsti dalla legge 104/1992
- ✓ verificare l'entità e le forme di utilizzo dei permessi
- ✓ indirizzare i benefici direttamente sui disabili reali
- ✓ evitare abusi
- ✓ ottimizzare i provvedimenti di riforma all'esame del Parlamento.



# I dati raccolti sono pubblici e consultabili in modalità OPEN DATA

**Tutti i cittadini**, nel rispetto della normativa sulla privacy, **possono accedere e consultare** le informazioni raccolte nella **banca dati** che è **pubblica e consultabile all'indirizzo del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione [www.innovazionepa.gov.it](http://www.innovazionepa.gov.it)**.

In questo modo è possibile avere un quadro complessivo e di dettaglio dell'impatto che il fenomeno ha sul pubblico impiego.

I **dati**, nell'ottica della trasparenza totale espressa dall'art.11 del Dlgs.150/2009, sono **consultabili in formato aperto (OPEN DATA)**, con possibilità di riutilizzo da parte di professionisti, ricercatori e studiosi.



# Rilevazione per l'anno 2010

## Premessa

- I dati riportati relativi al settore pubblico per l'anno 2010 sono stati raccolti attraverso **un sistema informatico di monitoraggio via web (incluso nella piattaforma PerlaPa)** in accordo con quanto previsto all'art.24 della legge 183 del 4 novembre 2010
- Attraverso tale sistema **ciascuna amministrazione pubblica ha fornito il dettaglio delle informazioni** relative ai propri dipendenti che usufruiscono delle agevolazioni previste dalla legge 104/92
- Sulla base di tale rilevazione sono stati ottenuti:
  - ❖ **il numero di dipendenti che hanno fruito di permessi ex lege 104/92;**
  - ❖ **la tipologia di permesso (personale o per assistenza a parente o affine)**
  - ❖ **la distribuzione delle giornate di permesso relative**
  - ❖ **i costi stimati associati ai permessi per comparto e settore**



# Rilevazione per l'anno 2010

## Dati generali

**Numero di dipendenti del settore pubblico**

**3.311.582**

**Numero dipendenti che hanno beneficiato della legge 104**

**244.997**

**Percentuale di dipendenti che hanno beneficiato della legge 104**

**7,40%**





# Rilevazione per l'anno 2010

## Dati generali

**Numero di amministrazioni pubbliche censite**

**19.002**

**Su un totale di amministrazioni pubbliche**

**25.179**

**Percentuale di copertura delle amministrazioni**

**75,46%**



# Rilevazione per l'anno 2010

## Dati generali

**Giornate di permesso\***

**4.835.263**

**Costo Stimato\*\***

**€ 725.289.450,00**

\* Normalizzate sulla base della durata media della giornata lavorativa pari a 7 ore e 20 minuti.

\*\* Calcolato considerando pari a 33.000 € lo stipendio medio annuo di un dipendente pubblico pari ad un costo giornaliero di 150,00 € su 220 giornate lavorative.