

NOTIZIARIO N. 127 DEL 2 NOVEMBRE 2011

INTRODOTTE DAL DECRETO LEGISLATIVO 119 E IN VIGORE DALL' 11 AGOSTO 2011 LE NOVITA' SU CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI

Pervengono con frequenza quasi quotidiana a questo Coordinamento Nazionale richieste di informazioni e di chiarimenti in merito alle novità introdotte dal legislatore in materia di congedi, aspettative e permessi e alle relative possibilità di fruizione, motivo per il quale abbiamo pensato di redigere questo Notiziario che si propone di delineare il nuovo assetto normativo e le nuove regole.

Innanzitutto cominciamo col dire che, in attuazione della delega al Governo contenuta nell'art. 23 della legge 4.11.2010, n. 183 (c.d. "*collegato lavoro*"), **la materia è stata recentemente riordinata dal D. Lgs. 18.07.2011, n. 119 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio c.a. (testo allegato al presente Notiziario)**, con l'obiettivo di semplificare e riordinare la normativa che regola congedi, aspettative e permessi, e questo con riferimento sia ai dipendenti pubblici che ai privati, tenuto anche conto che per questi ultimi erano sinora mancate regole precise sull'utilizzo di quegli istituti.

Il provvedimento dispone interventi mirati, anche con l'obiettivo di chiarire e dirimere talune delicate questioni interpretative e applicative, di prevenire abusi e combattere prassi improprie, oltre che adeguare la disciplina vigente agli interventi legislativi più recenti e a varie pronunce della Corte Costituzionale.

Un primo gruppo di disposizioni riguarda il D. Lgs. n. 151 del 2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) e, in particolare, il congedo di maternità nel caso di interruzione della gravidanza, i congedi parentali, i riposi e permessi per i genitori di figli con handicap grave e le disposizioni in materia di adozioni e affidamenti. Altre disposizioni riguardano invece la legge 104/1992 (*legge sull'handicap*) e dunque l'assistenza ai soggetti portatori e le cure agli invalidi.

Il testo di legge è composto in tutto da 9 articoli, di cui:

- Art. 2: reca nuove disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità
 - Art. 3: reca nuove disposizioni in materia di congedo parentale
 - Art. 4: reca nuove disposizioni in materia di congedo per assistenza al soggetto portatore di handicap grave.
 - Art. 5: reca nuove disposizioni in materia di aspettativa per dottorato di ricerca
 - Art. 6: reca nuove disposizioni in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave
 - Art. 7: reca nuove disposizioni in materia di congedo per cure per gli invalidi
 - Art. 8: reca nuove disposizioni in materia di adozioni e affidamenti,
- ed è già entrato in vigore a far data dall' 11 agosto del corrente anno 2011.

In allegato, una scheda redatta dal collega Pasquale Baldari, dirigente nazionale FLP DIFESA, che evidenzia, con riferimento alle diverse materie in argomento, tutte le novità intervenute, e che raccomandiamo alla lettura attenta dei nostri dirigenti sindacali e di quanti eventualmente interessati.

Prima di concludere, vi ricordiamo che la Direzione Generale per il personale civile è già intervenuta sull'argomento con due diverse e successive circolari:

- la prima, n. 54636 del 3.08.2011, con la quale ha reso noto la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del provvedimento, richiamando in particolare l'attenzione sulle disposizioni contenute negli artt. 4 e 6;
- la seconda, n. 71602 del 17.10.2011, con la quale ha evidenziato tutte le innovazioni della legge, circolari entrambe già trasmesse alle nostre strutture ed entrambe pubblicate sul nostro sito web.

Fraternali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
(Giancarlo PITTELLI)

CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI LE NOVITA' INTRODOTTE DAL

Decreto Legislativo 18.07.2011, n.119

che modifica alcuni articoli del DLvo 26.03.2001 n. 151 e della Legge 05.02.1992, n. 104

(SCHEDA ELABORATA DA PASQUALE BALDARI)

CONGEDI, PERMESSI, ASPETTATIVE

Gran parte della riforma, è dedicata ai congedi, ai permessi e alle aspettative legate alla condizione di genitorialità, di cui al d.lgs. n. 151 del 2001.

Un primo intervento opera sulla c.d. astensione obbligatoria, di 5 mesi, prevista dagli articoli 16 e ss..

L'articolo 16, infatti, viene integrato con un comma, l'1-bis, contemplando così anche il caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione (ai sensi dell'art. 19, infatti, se intervenuta precedentemente, viene considerata come malattia).

A differenza dell'attuale disciplina – in assenza di una specifica regolamentazione veniva trattata come parto prematuro e dunque vi si applicava l'astensione obbligatoria – viene prevista la facoltà per le lavoratrici di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

Tale disposizione, adottata a tutela della condizione psicofisica della lavoratrice, prevede, dal punto di vista procedurale, esclusivamente un preavviso di almeno dieci giorni al datore e l'attestazione, da parte del medico specialista del SSN e del medico competente, che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

La stessa disciplina viene prevista anche per il caso di morte prematura del bambino (decesso alla nascita o durante il congedo).

Un secondo intervento riguarda l'articolo 33, dedicato al prolungamento del congedo parentale per i genitori di minore con handicap in situazione di gravità.

Com'è noto, in questi casi, e purché il bambino non sia ricoverato, è consentito al padre o alla madre di prolungare, per ogni minore con handicap, fino a tre anni il congedo parentale, con decorrenza dal termine del periodo di astensione facoltativa, regolato all'art. 32.

Le modifiche apportate dall'emanando decreto chiariscono che tale diritto, da esercitarsi entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, fruibile in misura continuativa o frazionata, è per un periodo massimo di tre anni, comprensivo quindi dei periodi di cui all'art. 32.

Viene, inoltre, ammesso il diritto a fruirne anche se il bambino è ricoverato, purché sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Novità intervengono anche in tema di riposi e permessi per figli con handicap grave, regolati all'art. 42.

Confermando la possibilità, fino al compimento del terzo anno del bambino, di usufruire, in luogo del prolungamento del periodo di congedo parentale di cui all'art. 33, delle due ore di riposo giornaliero retribuito (ex art. 33, co. 2 della legge n. 104 del 1992), tale misura viene prevista a sua volta alternativa (nella versione attualmente vigente, invece, è "successivamente al terzo anno di età") ai permessi previsti dall'art. 33, co. 3 della legge 104 del 1992 (modificata dal

collegato lavoro e dallo stesso emanando decreto), ossia ai tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Dunque, la misura di cui all'art 33, co. 3 della legge n. 104 (tre giorni di permesso mensile retribuito) diviene alternativa al riposo di cui alla legge 104, art. 33, comma 2 (due ore di riposo giornaliero retribuito), a sua volta alternativo al prolungamento del congedo parentale.

CONGEDO STRAORDINARIO

PER ASSISTENZA A PORTATORE DI HANDICAP

Viene poi riscritto il comma 5, in tema di congedo straordinario (art. 4, co. 2 della legge n. 53 del 2000) fruibile per l'assistenza di soggetto portatore di handicap (periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni).

Recependo le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 19 del 2009, in cui si rileva come la ratio della disposizione sia quella di assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile in ambito familiare):

- Viene, innanzitutto, riscritta la platea dei beneficiari, prevedendo un "ordine di priorità" cosicché, solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti primi in tale classificazione, il diritto di fruire del "congedo straordinario" spetta ad altri: coniuge convivente; il padre o la madre, anche adottivi; uno dei figli conviventi; fratelli o sorelle conviventi.
- Viene, poi, riordinata e aggiornata la disciplina contenente le modalità di fruizione di tale congedo, oggetto di più interventi legislativi negli ultimi anni. In particolare, il congedo viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa; è 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; non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, nel qual caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente (tuttavia, negli stessi giorni, l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della 104 e 33, comma 1 del decreto 151).

Ancora, tramite il nuovo comma 5-ter:

- Viene aggiornata la disposizione in tema di indennità (corrispondente all'ultima retribuzione) e contribuzione figurativa.
- Viene anche precisato che tale periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del t.f.r.. Infine, è confermato che i soggetti che usufruiscono di questo congedo per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, hanno diritto di 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 diritto alla contribuzione figurativa.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

L'ultima modifica al decreto n. 151, attiene invece a due interventi sull'art. 45, in materia di adozioni e affidamenti.

- Il primo, che estende le disposizioni sui riposi dei genitori anche al caso di adozioni,

ricependo le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 104 del 2003), sostituisce il riferimento agli anni di vita del bambino, con il suo ingresso in famiglia.

- Analogamente, il secondo intervento, **estende le disposizioni di cui all'articolo 42-bis (assegnazione dei dipendenti pubblici con figli minori fino a tre anni ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività), al caso di adozione ed affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia ed indipendentemente dall'età del minore.**

ASSISTENZA AI SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP GRAVI

Un altro ambito di intervento è in materia di assistenza ai soggetti portatori di handicap gravi, di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992.

- In riferimento al comma 3, ossia alla fruizione di tre giorni di permesso mensile retribuito, viene previsto che **il dipendente abbia 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.
- Inoltre, a controllo su eventuali abusi, viene previsto che **il lavoratore che usufruisca di tali permessi per assistere una persona residente a più di 150 chilometri di distanza**, debba attestare con un titolo di viaggio, o altra documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

CONGEDO PER LE CURE DEGLI INVALIDI

Ancora, si dispone sul congedo per le cure degli invalidi, prevedendo che **i lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 % possano fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.**

La domanda dell'interessato, a prevenzione di eventuali abusi, deve essere accompagnata dalla richiesta del medico del Ssn da cui risulti la necessità della cura in relazione all'infermità riconosciuta.

Al rientro, occorre poi documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure (nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, l'attestazione può essere anche cumulativa).

Tale congedo, che non rientra nel periodo di comporto, ha lo stesso trattamento delle assenze per malattia.

CONGEDO PER DOTTORATO DI RICERCA

L'ultima novità, infine, riguarda il congedo dei pubblici dipendenti per il dottorato di ricerca.

Si segnala, innanzitutto, che, con la recente riforma Gelmini (legge n. 240 del 2010), nell'intento di contemperare il diritto allo studio con il principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione, tale possibilità è oggi prevista come discrezionale, se cioè compatibile con le esigenze delle amministrazioni.

L'emanando decreto, modificando l'art. 2 della Legge n. 476 del 1984, estende la disciplina del congedo per il dottorato di ricerca ivi prevista a tutti i dipendenti pubblici "contrattualizzati", ex art. 2, comma 3, d. lgs. 165 del 2001.

Tale disposizione prevede che si possa usufruire della borsa di studio, ove ricorrano le condizioni richieste, ma che solo in caso di ammissione senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, si conserva il trattamento economico e previdenziale da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

Qualora nei due anni successivi al conseguimento del titolo si interrompa, per propria volontà, il rapporto, è dovuta la ripetizione degli importi ricevuti.

Non vi hanno diritto coloro che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca e coloro che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento previdenziale.

Infine, **si riporta di seguito, il testo della Relazione illustrativa allegata allo schema di provvedimento approvato dal Consiglio dei Ministri in data 09.06.2011**, la cui lettura aiuta a comprendere meglio le novità introdotte.

**Schema di decreto legislativo
recante attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n.183
recante la delega attribuita al Governo
per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto legislativo attua la delega contenuta nell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n.183, in tema di riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Con il presente intervento normativo non si è proceduto al riordino dell'intera normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti ed il complesso iter di approvazione, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale. Nel contempo, sono state privilegiate le soluzioni tese a superare delicate questioni interpretative ed applicative, ed a prevenire e limitare eventuali abusi nella fruizione dei permessi. Inoltre, è stato recepito quanto affermato, di recente, dal Giudice delle leggi in materia di congedo straordinario.

Le competenti Commissioni parlamentari hanno reso parere favorevole, con osservazioni. Il testo, conseguentemente, è stato modificato in accoglimento di quelle osservazioni che il Governo ha ritenuto di poter accogliere.

Articolo 1

Stabilisce l'ambito oggettivo e le finalità del presente decreto legislativo, il quale in attuazione dell'art. 23, comma 1, della l. 4 novembre 2010, n. 183, reca modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi. In particolare, ai sensi del citato comma 1, lett. c), d) ed e), si interviene al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati.

Articolo 2

Reca la modifica all'art. 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Con tale modifica, che aggiunge alla suddetta disposizione il nuovo comma 1 bis, si intende consentire, su richiesta della lavoratrice interessata, il suo rientro nell'attività lavorativa, in via anticipata rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, a tutela della delicata situazione psicofisica della lavoratrice che si è sottoposta ad un intervento di aborto o in caso di morte prematura del bambino. Precisamente, si prevede che 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 salute delle lavoratrici.

Articolo 3

Con la modifica all'art. 33, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si superano alcune incertezze applicative in materia di congedo parentale, chiarendo 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, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, 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. Inoltre, in relazione al successivo comma 4, per esigenze di coordinamento e di chiarezza espositiva, si dispone la soppressione del primo periodo della disposizione.

Articolo 4

Al fine di armonizzare la disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave con le modifiche introdotte dalla l. n. 183 del 2010, **si modifica l'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, comma 2,** prevedendo che il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1 del suindicato articolo 42, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in materia continuativa nell'ambito del mese.

Si rappresenta, altresì, che la normativa vigente in materia di congedo straordinario è stata oggetto di numerosi interventi della Corte costituzionale. In particolare, con la pronuncia n. 19 del 2009, la Corte ha ampliato la platea dei possibili beneficiari del congedo straordinario, dichiarando costituzionalmente illegittimo - per contrasto con gli artt. 2, 3 e 32 Cost - l'art. 42, comma quinto, del D.lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave. Nel riconoscere la fondatezza della questione prospettata, la Consulta ribadisce che l'interesse primario cui è preposta la disposizione è quello di assicurare in via prioritaria "la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare". Pertanto, preso atto del dictum del Giudice delle leggi, **le modifiche al citato art. 42, di seguito indicate, riscrivono la platea dei soggetti legittimati ad usufruire del congedo straordinario,** prevedendo un ordine di priorità tra gli stessi, che degrada soltanto in caso di decesso, mancanza, o in presenza di patologie invalidanti dei primi. In particolare, con le modifiche all'articolo 42, del D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si stabilisce che il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, 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, in modo continuativo o frazionato,

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.

Inoltre, si prevede che il congedo appena indicato non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è 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. **Si prevede, altresì, che il congedo ed i permessi di cui art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.** Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e 33, comma 1, del presente decreto.

Si chiarisce, inoltre, che **durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità** corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità 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 è 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'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Il nuovo comma 5 quater prevede che i soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al presente comma, 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.

Infine, nel comma 5-quinquies si chiarisce che il periodo di congedo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5 bis, 5 ter, e 5 quater, comma, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Articolo 5

Il presente articolo interviene sull'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 tratta di problematica delicata, che attiene il diritto allo studio, costituzionalmente garantito. Qualunque opzione, pertanto, deve contemperare tale diritto ed il buon andamento della Pa. Sul punto è recentemente intervenuta, in maniera restrittiva, la c.d. riforma Gelmini (legge n. 240 del 30 dicembre 2010, recante norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario) che ha introdotto la facoltà discrezionale dell'amministrazione in ordine alla concessione del citato congedo per dottorato, prevedendo che il congedo in parola possa essere accordato compatibilmente con le esigenze

dell'amministrazione medesima; inoltre, la fruizione del congedo de quo 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. Pertanto, si è ritenuto necessario un coordinamento normativo, estendendo la nuova disciplina al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni "contrattualizzato", con riferimento all'aspettativa per il dottorato di ricerca, prevista dalla contrattazione collettiva. Infine, si è ritenuto utile chiarire, in conformità ai principi generali dell'ordinamento giuridico ed a quanto già previsto da una circolare del MIUR, che il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro alle dipendenze di qualsiasi Pubblica Amministrazione, nei due anni successivi, è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il periodo di aspettativa.

Tenuto conto di quanto esposto, con la modifica dell'articolo 2, legge 13 agosto 1984, n. 476, si prevede che, in caso di cessazione, per volontà del dipendente, del rapporto di lavoro o di impiego con l'amministrazione pubblica nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca, il dipendente deve ripetere gli importi ricevuti dall'amministrazione. Il nuovo comma 1 bis, inoltre, stabilisce che le norme di cui al presente articolo 2 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, con riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

Articolo 6

Con la modifica all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 si restringe la platea dei dipendenti che ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave.

Segnatamente, si stabilisce, con riferimento ai gradi di parentela, che il dipendente può assistere il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, solo 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.

Inoltre, per consentire un controllo sugli eventuali abusi, costituiti dalla fruizione di permessi a prescindere dalla prestazione effettiva dell'assistenza al soggetto portatore di handicap, si introduce l'obbligo, per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere la persona in situazione di handicap, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare, con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Articolo 7

Per porre chiarezza in materia di cure per gli invalidi e per contenere eventuali abusi, l'art. 7 prevede che i lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

La disposizione chiarisce, altresì, che durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Inoltre, il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. Si prevede che la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta risulti espressamente dalla domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica. Per quanto riguarda il regime giuridico, si chiarisce che tale congedo non rientra nel periodo di comporto. Durante il periodo di congedo, inoltre, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso

di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi (come, ad esempio, nel caso di trattamento di dialisi), a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Rimangono invece ferme le restrizioni previste dall'articolo 3, comma 42, della l. n. 537 del 1993 e successive modificazioni. Infine, vengono abrogati l'art. 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l'art. 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, essendo ormai superati dai successivi interventi normativi in materia e da quanto previsto dal presente articolo.

Articolo 8

Con il presente articolo, che modifica l'articolo 45 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 in materia di adozioni e affidamenti, si ottempera a quanto indicato dalla Corte Costituzionale con sentenza 26 marzo-1° aprile 2003, n. 104; inoltre, si scongiurano eventuali censure all'articolo 42-bis, dal momento che in caso di adozione l'esigenza di riavvicinamento sorge al momento dell'ingresso del minore in famiglia. Precisamente, al suindicato articolo 45 sono apportare le seguenti modificazioni: al comma 1, le parole "entro il primo anno di vita del bambino" sono sostituite dalle seguenti "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia"; inoltre, dopo il comma 2, è inserito il comma 2-bis, secondo il quale le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Articolo 9

Si tratta della clausola di invarianza, con cui si prevede che **dal presente decreto non derivano minori entrate, né nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**



FLP

**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. (11G0162) (GU n. 173 del 27-7-2011)

note:

Entrata in vigore del provvedimento: 11/08/2011

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;

Visto in particolare l'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 aprile 2011, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del 5 maggio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 giugno 2011;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità';

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lettere c), d) ed e), al

fine di riordinare le tipologia dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalita' per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonche' di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini dello loro fruizione.

Avvertenza:

Il testo delle note qui pubblicato e' stato redatto ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali e' operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti. Note alle premesse:

L'art. 76 della Costituzione stabilisce che l'esercizio della funzione legislativa non puo' essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

- La legge 4 novembre 2010, n. 183, e' pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 9 novembre 2010, n. 262, S.O.

- Si riporta il testo dell'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2010:

«Art. 23. - 1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti in materia, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo;

b) indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell' articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;

c) riordino delle tipologie di permessi, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;

d) ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonche' razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalita' per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo, al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della relativa disciplina;

e) razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap in situazione di gravita' ai sensi dell' articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro per la pubblica

amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e previo parere della Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo puo' comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo e' prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

- Si riporta il testo dell'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 (Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali.):

«Art. 8. Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali e Conferenza unificata - 1. La Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali e' unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunita' montane, con la Conferenza Stato-regioni.

2. La Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali e' presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali nella materia di rispettiva competenza; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanita', il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunita' ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le citta' individuate dall'articolo 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonche' rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.

3. La Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali e' convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisi la necessita' o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.

4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 e' convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non e' conferito, dal

Ministro dell'interno.».

Note all'art. 1:

- Per i riferimenti all'articolo 23, comma 1, della citata legge n. 183 del 2010, vedasi nelle note alle premesse.

Art. 2

Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilita' del congedo di maternita'

1. All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 e' aggiunto il seguente:

«1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' 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.».

Note all'art. 2:

- Si riporta il testo dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.), come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne- 1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternita' dopo il parto.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' 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.».

Art. 3

Modifiche all'articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,
in materia di congedo parentale

1. All'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' 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, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, 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.»;

b) al comma 4, il primo periodo e' soppresso.

Note all'art. 3:

- Si riporta il testo dell'articolo 33 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 33. Prolungamento del congedo - 1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' 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, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, 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.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.».

- Si riporta il testo dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.):

«Art. 4. Accertamento dell'handicap - 1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessita' dell'intervento assistenziale permanente e alla capacita' complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unita' sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unita' sanitarie locali.».

Art. 4

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

1. All'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«2. 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.»;

b) il comma 5 e' sostituito dai seguenti:

«5. 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.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo 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 congedo ed i permessi di cui all'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 presente decreto.

5-ter. 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 datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al

comma 5 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.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».

Note all'art. 4:

- Si riporta il testo dell'articolo 42 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave - 1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, 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.

3.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità 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.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è 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 congedo ed i permessi di cui art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i

genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità 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 è 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'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 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.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.».

- Si riporta il testo dell'articolo 33 della citata legge n. 104 del 1992:

«Art. 33. Agevolazioni

1.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto

da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non puo' essere riconosciuto a piu' di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravita'. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', il diritto e' riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonche' quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro piu' vicina al domicilio della persona da assistere e non puo' essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravita' puo' usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro piu' vicina al proprio domicilio e non puo' essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravita'.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilita' disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

- Per il riferimento al citato articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, vedasi in note all'articolo 3.

- Si riporta il testo dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'.):

« 2. - I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non puo' svolgere alcun tipo di attivita' lavorativa. Il congedo non e' computato nell'anzianita' di servizio ne' ai fini previdenziali; il lavoratore puo' procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.».

- Si riporta il testo dell'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663 (Finanziamento del Servizio sanitario nazionale nonche' proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1° giugno 1977, n. 285, sulla occupazione giovanile):

«Art. 1. - A decorrere dal 1° gennaio 1980, per i lavoratori dipendenti, salvo quanto previsto dal successivo

sesto comma, le indennita' di malattia e di maternita' di cui all'articolo 74, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, sono corrisposte agli aventi diritto a cura dei datori di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga durante il quale il lavoratore ha ripreso l'attivita' lavorativa, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere anticipazioni a norma dei contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiori al 50 per cento della retribuzione del mese precedente, salvo conguaglio.

Il datore di lavoro deve comunicare nella denuncia contributiva, con le modalita' che saranno stabilite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, i dati relativi alle prestazioni economiche di malattia e di maternita', nonche' alla prestazione ai donatori di sangue di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584, e all'indennita' per riposi giornalieri alle lavoratrici madri di cui all'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, erogate nei periodi di paga, scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti con quelli dei contributi e delle altre somme dovute dall'Istituto predetto secondo le disposizioni previste in materia di assegni familiari, in quanto compatibili.

Le prestazioni di cui al primo comma, indebitamente erogate al lavoratore e poste a conguaglio, sono recuperate dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituite all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Qualora il datore di lavoro non possa recuperare le somme stesse, e' tenuto a darne comunicazione all'Istituto, che provvedera' direttamente al relativo recupero.

Nel caso che dalla denuncia contributiva risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro, l'INPS e' tenuto a rimborsare l'importo del saldo a credito del datore di lavoro entro novanta giorni dalla presentazione della denuncia stessa; scaduto il predetto termine, l'Istituto e' tenuto a corrispondere sulla somma risultante a credito gli interessi legali a decorrere dal novantesimo giorno, e gli interessi legali maggiorati di 5 punti, a decorrere dal centottantesimo giorno. Qualora la denuncia contributiva risulti inesatta o incompleta, il termine di novanta giorni decorre dalla data in cui il datore di lavoro abbia provveduto a rettificare o integrare la denuncia stessa.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede direttamente al pagamento agli aventi diritto delle prestazioni di malattia e maternita' per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; per gli addetti ai servizi domestici e familiari; per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni.

Si applicano comunque le modalita' disciplinate dai primi cinque commi del presente articolo, nei casi in cui esse siano previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Ai soci delle compagnie del danno industriale e carenanti di Genova vengono assicurate le prestazioni di cui all'articolo 3, punto e), della legge 22 marzo 1967, n. 161, che sono poste a carico del fondo assistenza sociale lavoratori portuali di cui alla suddetta legge attraverso

appositi accordi e convenzioni da stipularsi tra gli organismi interessati.

Il datore di lavoro e' tenuto a comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale i dati retributivi ed ogni altra notizia necessaria per la determinazione delle prestazioni.

Il Ministro del lavoro della previdenza sociale, sentito il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, in relazione a particolari situazioni e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale, puo' con proprio decreto stabilire sistemi diversi per la corresponsione delle prestazioni di cui al presente articolo.

Chiunque compia atti preordinati a procurare a se' o ad altri le prestazioni economiche per malattia e per maternita' non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiore a quelli spettanti, e' punito con la multa da lire 200.000 a lire 1.000.000, salvo che il fatto costituisce reato piu' grave, relativamente a ciascun soggetto cui riferisce l'infrazione.

Il datore di lavoro che non provveda, entro i termini di cui al primo comma, all'erogazione dell'indennita' giornaliera di malattia e di maternita' dovuta e' punito con una sanzione amministrativa di lire 50.000 per ciascun dipendente cui si riferisce l'infrazione.

Fino alla data di entrata in vigore della legge di riordinamento della materia concernente le prestazioni economiche per maternita', malattia ed infortunio di cui all'art. 74, ultimo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, l'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia - stabiliti, per i marittimi, in misura pari all'aliquota vigente nell'anno 1979 per gli operai dell'industria - e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternita' per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie restano affidati, con l'osservanza delle norme gia' in vigore, alle gestioni previdenziali delle casse stesse mediante convenzione con l'Istituto nazionale della previdenza sociale, che rimborsera' gli oneri relativi al servizio prestato per suo conto.».

- La legge 29 febbraio 1980, n. 33 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, concernente provvedimenti per il finanziamento del Servizio sanitario nazionale, per la previdenza, per il contenimento del costo del lavoro e per la proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1° giugno 1977, n. 285, sull'occupazione giovanile), e' pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 29 febbraio 1980, n. 59.

Art. 5

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 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.».

Note all'art. 5:

- Si riporta il testo dell'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 (Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università'), come modificato dal presente decreto legislativo:

«Art. 2. - Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca e' 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 e' 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, e' 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 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 e' utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.».

- Si riporta il testo dell'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche):

« 2. - I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai

dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora cio' sia espressamente previsto dalla legge.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalita' previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici puo' avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici piu' favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalita' e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.».

Art. 6

Modifiche all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo:

«Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di piu' 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 gravita' abbiano compiuto i 65 anni di eta' oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.».

b) dopo il comma 3 e' inserito il seguente:

«3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 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.».

Note all'art. 6:

- Per il riferimento al citato articolo 33 della legge n. 104 del 1992, vedasi nelle note all'art.4.

Art. 7

Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24

dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacita' 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.

2. Il congedo di cui al comma 1 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.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporta, 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.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

Note all'art. 7:

- Si riporta il testo dell'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537 (Interventi correttivi di finanza pubblica):

« 42. - Salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 37 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 , sono abrogate tutte le disposizioni, anche speciali, che prevedono la possibilita' per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di essere collocati in congedo straordinario oppure in aspettativa per infermita' per attendere alle cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche.».

- Si riporta il testo dell'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili):

«Art. 26. Congedo per cure - Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacita' lavorativa inferiore ai due terzi, puo' essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale.».

- Si riporta il testo dell'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509 («Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonche' dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, numero 291):

«Art. 10. Congedo per cure - Il congedo per cure previsto dall'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, puo' essere concesso ai lavoratori mutilati ed

invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50 per cento, sempreche' le cure siano connesse alla infermita' invalidante riconosciuta.».

Art. 8

Modifiche all'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di adozioni e affidamenti

1. All'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono apportare le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: «entro il primo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti : «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia»;

b) dopo il comma 2 e' inserito il seguente: «2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'eta' del minore.».

Note all'art. 8:

- Si riporta il testo dell'articolo 45 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001:

«Art. 45. Adozione e affidamenti - 1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.».

Art. 9

Disposizioni finali

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 18 luglio 2011

NAPOLITANO

Berlusconi, Presidente del Consiglio
dei Ministri

Brunetta, Ministro per la pubblica
amministrazione e l'innovazione

Sacconi, Ministro del lavoro e delle
politiche sociali

Tremonti, Ministro dell'economia e
delle finanze

Carfagna, Ministro per le pari
opportunità'

Visto, il Guardasigilli: Alfano