



# Tribunale di Bologna

*Circolare interna - N. 129 -*

Oggetto: D.L. n.98 del 2011 convertito in legge n.111 del 2011-  
D.L.vo 18/7/2011 n.119 – Attuazione art.23 L.4/11/2010 n.183.

Il Presidente

Il Dirigente

- A seguito di precedente nota prot. 2733 del 25 luglio u.s. e salvo eventuali diverse disposizioni che siano dettate dalla competente Direzione Generale del Ministero su quesito formulato da questo ufficio con nota prot.2732 in pari data;
- vista la circolare n.10 dell'1/8/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che conferma l'interpretazione data da questa Presidenza e Dirigenza delle nuove norme vigenti dal 6 luglio u.s;

si adottano nell'immediato le seguenti disposizioni interne:

- a) il controllo, in caso di assenza per malattia, verrà sempre disposto se l'assenza si verifichi nei giorni precedenti o successivi a quelli non lavorativi;
- b) la nuova disciplina in materia di assenze dal servizio per malattia, estesa ai magistrati, viene applicata in attuazione del principio di autogoverno della Magistratura con attribuzione di ogni competenza in merito ai controlli al Presidente;
- c) la nuova disciplina in materia di assenze dal servizio per malattia degli impiegati amministrativi viene applicata con attribuzione al Dirigente di ogni competenza in merito alla decisione del controllo dell'assenza, con un equo bilanciamento tra l'esigenza di contrastare l'assenteismo e di contenere la spesa pubblica per le visite fiscali, tenuto conto della condotta complessiva del dipendente alla stregua del presente parametro oggettivo: il controllo sarà effettuato nel caso sia superato il numero di 3 eventi morbosi occorsi al dipendente nel corso degli ultimi 12 mesi. Detto criterio oggettivo sarà adottato in via principale e salvo diversi e prevalenti elementi oggettivi valutabili solo nelle singole ipotesi di assenza per malattia del lavoratore. Fermo restando l'obbligo per il lavoratore di comunicare con immediatezza all'ufficio gestione del personale la propria assenza per malattia, il personale addetto al servizio provvederà, con provvedimento interno all'ufficio, secondo gli anzidetti criteri oggettivi, a disporre o meno la visita fiscale;
- d) le fasce orarie di reperibilità, in caso di assenze per malattia di magistrati e personale amministrativo, restano confermate come da D.M. 18/12/2009 n.206: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 in tutte le giornate, anche non lavorative e festive;
- e) per effetto della normativa in oggetto, riguardante magistrati e personale amministrativo, viene introdotto il comma 5 ter dell'art.55 septies del D.L.vo 165/2001 riguardante i soli casi di assenza per malattia per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, che devono essere

giustificati mediante presentazione all'ufficio dell'attestazione rilasciata "dal medico o dalla struttura , anche privati". Viene invece confermata la regola generale di cui all'art.55 septies, comma 1 del d.lgs. n.165/2001 per le assenze per malattia superiori a dieci giorni e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare la giustificazione dell'assenza viene effettuata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il S.S.N.

- f) Per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs. n.119/2011 sono apportate alcune modifiche al d.lgs. n.151 del 26/3/2001 e alla legge104 del 5/2/1992. Questa Presidenza e Dirigenza ritengono che la modulistica attualmente in uso per la richiesta della concessione dei permessi ex legge104/92 possa essere mantenuta. Fra le diverse modifiche apportate al d.lgs. n.151/2001 dal citato d.lgs n.119/2011 risultano di particolare interesse le seguenti:

#### **Flessibilità del congedo di maternità**

L'art.2 del d.lgs. n.119 modifica l'art.16 del d.l.vo 26/3/2001 n.151 aggiunge al comma 1 (che individua i periodi di maternità obbligatoria nell'ambito dei quali vige il divieto assoluto di lavoro per le donne) il comma 1bis che prevede la possibilità, su richiesta della lavoratrice, in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino, e previa esibizione di certificato medico del SS.NN., di riprendere l'attività lavorativa durante il congedo di maternità.

#### **Congedo parentale**

L'art.3 del d.lgs. n.119 sostituisce il comma 1 e sopprime il primo periodo del comma 4 dell'art. 33 del d.lgs. n.151/2001 prolungando il congedo parentale fino all'ottavo anno del minore disabile e prevedendo la possibilità per i genitori di fruire alternativamente del congedo in modo continuativo o frazionato per un periodo non superiore a tre anni anche nel caso che il minore sia ricoverato presso istituti specializzati, qualora lo richieda una struttura sanitaria pubblica.

#### **Congedo per assistenza a soggetto portatore di handicap**

L'art 4 del d.lgs. n.119 apporta modifiche all'art. 42 del d.lgs. n.151/2001 così come indicato:

il comma 2 dell'art 42 del d.lgs.n.151/2001, come modificato, prevede la possibilità per entrambi i genitori di un minore con disabilità grave di alternarsi nella fruizione dei permessi di cui all'art.33, comma 3 della legge 5/2/1992 n.104 , anche in maniera continuativa nell'ambito del mese;

il comma 5 viene innovato, e si aggiungono il 5 bis, 5 ter, 5 quater e 5 quinquies in forza dei quali viene prevista una gradualità di soggetti: coniuge, padre o madre, anche adottivi; figli conviventi, fratelli e sorelle conviventi, che possono fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art.4 della l.n.53 dell'8/3/2000 entro 60 giorni dalla richiesta e per la durata massima di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco della vita lavorativa del dipendente. "Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza". Il congedo è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente ( se uno dei genitori fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei benefici di cui all'art.33, commi 2 e 3 della l.104/92). Durante il periodo di congedo il lavoratore percepisce un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, contribuzione figurativa compresa, ma non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

Per chi usufruisca del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi l'art.5-quater prevede che i giorni di congedo ordinario, che sarebbero maturati nello stesso arco di tempo lavorativo, si possano "tradurre" in permessi non retribuiti, per i quali non è riconosciuto il diritto a contribuzione figurativa.

### **Permessi di cui alla l.104/92**

Nulla risulta innovato nel comma 3 dell'art.33 della l.104/92. Pertanto non sono concessi permessi retribuiti per i casi di disabile ricoverato a tempo pieno presso una struttura.

L'art 6 del decreto legislativo n.119 modifica l'art.33 della l.n.104 del 5/2/1992, aggiungendo alla fine del comma 3 il disposto che prevede la possibilità per il dipendente di assistere più di un portatore di handicap, solo nel caso che si tratti del coniuge o affine entro il 1° grado o entro il 2° grado qualora i genitori o il coniuge del disabile abbiano compiuto 65 anni di età o soffrano di patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Il comma 3bis, che si aggiunge al comma 3 dell'art.33 della l.104/92, prevede per i casi di assistenza ad un disabile residente ad una distanza superiore a 150 km. l'obbligo di esibire all'ufficio gestione del personale documentazione che certifichi il raggiungimento del luogo di abitazione dell'assistito.


### **Congedo per cure per gli invalidi**

Per effetto di quanto disposto dall'art.7 del d.lgs. n.119/2011 è espressamente affermato il diritto al congedo per cure in relazione all'infermità invalidante riconosciuta ai lavoratori mutilati o invalidi civili con invalidità superiore al 50%. In buona sostanza, il nuovo regime delle assenze per cure, collegate alla causa di invalidità, consiste nella possibilità di ottenere, anche in maniera frazionata, un periodo di congedo non superiore a 30 giorni annui. Detto periodo, non rientrante nel periodo di comporta, viene comunque "calcolato" come qualsiasi altra assenza per malattia e il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea la sottoposizione alla cura (termale, elioterapica, ecc.).

Si ricorda che per effetto dell'art.3 comma 42 della legge 24/12/1993 n.53 "**sono abrogate le disposizioni vigenti in materia di congedo straordinario per cure termali dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**". Va affermata la differenza ontologica fra malattia e cura: pertanto al di fuori dei casi sopra indicati dei permessi per cure per gli invalidi, l'ufficio gestione del personale non potrà accettare altre richieste di congedo per cure termali.

Si comunichi. 2/9/2011

Il Presidente del Tribunale  
Dr. Francesco Scutellari



Il Dirigente  
dr. Elena Barca

