



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Direzione Centrale Supporto alla Gestione delle Risorse

Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale

22 MAR. 2012

Reg. n. 343/2012

Ai Dirigenti/Direttori
delle Unità Organiche e Strutture CNR
LORO SEDI

Oggetto: Modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità

- Artt. 3, 4 e 6 del Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119;
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri - DFP n. 1/2012.

1. Premessa

Il Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, in vigore dall'11 agosto 2011, con gli artt. 3, 4 e 6 ha modificato il regime del prolungamento del congedo parentale, dei permessi e del congedo straordinario per l'assistenza delle persone in situazione di disabilità grave.

Di precipuo interesse per i dipendenti afferenti alle Strutture CNR sono, in particolare, le innovazioni apportate dalla citata disposizione, in materia di:

- a) prolungamento del congedo parentale nel caso di minori disabili;
- b) modifiche alla disciplina del congedo biennale;
- c) il regime del cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone in situazione di disabilità grave;
- d) la necessità di documentazione a supporto del permesso nel caso di assistenza nei confronti di persone disabili residenti ad oltre 150 km di distanza stradale rispetto alla residenza del lavoratore.

Con la presente direttiva, oltre che riepilogare la disciplina in materia, si intendono illustrare le novità introdotte dalla normativa sopracitata, tenuto conto di quanto specificato dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Servizio Studi e Consulenza Trattamento Personale, con la circolare n. 1/2012, elaborata a seguito di un lavoro istruttorio con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INPDAP (All. 1).

2. Prolungamento del congedo parentale.

L'art. 3 del D.Lgs. n. 119 del 2011, modificando l'art. 33 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ha ridefinito la durata complessiva del congedo parentale nell'ipotesi in cui il minore sia persona in situazione di disabilità grave.

In particolare, è stabilita la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del minore in situazione di disabilità grave, di beneficiare del **prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni, da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita del minore stesso** (con diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale fruibile dal genitore richiedente (art. 33 comma 4).

Si precisa che la modifica non ha riguardato invece il comma 1 dell'art. 42 del citato decreto, che prevede la possibilità per i genitori di fruire, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, di due ore di permesso al giorno sino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Quindi, i genitori del minore in situazione di disabilità grave continuano a poter fruire - in alternativa al prolungamento del congedo parentale - dei riposi orari retribuiti ma solo fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Alla luce del vigente disposto normativo, pertanto:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile ovvero delle due ore di riposo giornaliero ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Secondo l'art. 33 del citato D.Lgs. n. 151 del 2001, il prolungamento del congedo è accordato *"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"*.

Si precisa che per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o, comunque, strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

Fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica.

3. Modifica della disciplina sul congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151 del 2001.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 119 del 2011 ha modificato la disciplina del congedo straordinario "*per gravi e documentati motivi familiari*" contenuta nell'art. 42, commi 5 e 5 *quinquies*, del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Per gravi motivi familiari, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Ministeriale del Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 21 luglio 2000, n. 278 recante "*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*" (All. 2) si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate all'articolo 433 del codice civile (il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali) anche se non conviventi, nonché dei disabili gravi, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei soggetti di cui alla lett. a);
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui alla lettera a), ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; - 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Di seguito si forniscono chiarimenti circa:

- 3.a.) i soggetti legittimati alla fruizione del congedo;
- 3.b.) le modalità di fruizione;
- 3.c.) la durata del congedo e il trattamento economico spettante.

3.a.) I soggetti legittimati alla fruizione del congedo.

La normativa in materia individua l'elenco di soggetti legittimati alla fruizione del congedo, stabilendo un ordine di priorità non derogabile¹. In particolare esso spetta a:

- 1) coniuge convivente della persona in situazione di disabilità grave;
- 2) padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di disabilità grave, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- 3) uno dei figli conviventi della persona in situazione di disabilità grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si segnala che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- 4) uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi della persona in situazione di disabilità grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Anche in tale ipotesi, la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti di cui al Decreto interministeriale n. 278/2000 art. 2, co. 1, lett. d) sopra citato.

Nel concetto di assenza di coniuge o di genitori mancanti, oltre al celibato o allo stato di figlio naturale non riconosciuto, sono ricompresi il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, sempre risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o altra pubblica autorità.

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza.

Questo requisito è provato mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. n. 445 del 2000, dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione (art. 4 del D.P.R. n. 223 del 1989)².

Il nuovo comma 5 *bis* dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001 estende anche al congedo in esame il principio del "referente unico" già introdotto dall'art. 24 della L. n. 183 del 2010 per i permessi *ex lege* n. 104 del 1992. Infatti, la norma stabilisce che il congedo straordinario di cui all'art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della l. n. 104 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Ne consegue che, in base alla legge, **la fruizione dei permessi e del congedo dovranno concentrarsi in capo al medesimo legittimato** e, pertanto, non sarà possibile beneficiare del

¹ Per l'individuazione dei legittimati non è possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di legittimare il soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, ad esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo o imprenditore).

² Il requisito della convivenza previsto nella norma si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di disabilità grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno. Sempre al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza potrà ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. Le amministrazioni disporranno per gli usuali controlli al fine di verificare la veridicità delle dichiarazioni (art. 71 del citato D.P.R. n. 445 del 2000).

congedo per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992 per la stessa persona. Allo stesso modo, non potranno essere fruiti i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della citata legge per assistere una persona in situazione di disabilità grave nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a beneficiare di periodi di congedo per la stessa persona.

Fanno eccezione a questa regola i genitori, anche adottivi, del minore in situazione di disabilità grave, i quali possono fruire delle prerogative in maniera alternata anche nell'arco dello stesso mese.

3.b.) Le modalità di fruizione.

In merito alla fruizione del congedo, inoltre, il D.Lgs. n. 119 del 2011 ha introdotto all'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, il comma 5 *bis* prevedendo che *"i genitori, anche adottivi, possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della l. n. 104 del 1992 e 33, comma 1, del presente decreto."*

A seguito della modifica, i genitori possono fruire delle predette agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno. La conclusione vale anche nel caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore, che, pertanto, nell'arco dello stesso mese può fruire del congedo *ex art.* 42, commi 5 ss., D.lgs. n. 151/2001 e dei permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992 o del prolungamento del congedo parentale.

Analogamente, il dipendente che assiste una persona in situazione di disabilità grave diversa dal figlio nell'ambito dello stesso mese può fruire del congedo in esame e del permesso di cui all'art. 33, comma 3, della l. n. 104/1992.

Rispetto al sistema previgente è superata, quindi, la preclusione del cumulo tra congedo *ex art.* 42, comma 5, e permessi. Si precisa, inoltre, che nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo ovvero di ferie, aspettative od altre tipologie di permesso e dei citati permessi di cui all'art. 33, comma 3, da parte del dipendente a tempo pieno questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (3 giorni).

In base a quanto previsto dall'art. 42, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151 del 2001, per i genitori rimane comunque ferma l'alternanza, nell'arco dello stesso mese, tra la fruizione delle due ore di permesso al giorno (art. 33, comma 2, della l. n. 104 del 1992), il prolungamento del congedo parentale (art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001) e le tre giornate di permesso al mese (art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992).

Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati, è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e il sabato cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi.

Quanto detto vale anche nel caso in cui il dipendente richiedente abbia un rapporto di lavoro *part-time*. Nel caso di *part-time* verticale, il conteggio delle giornate dovrà essere effettuato sottraendo i periodi in cui non è prevista l'attività lavorativa, considerato che in tale ipotesi la prestazione e la retribuzione del dipendente sono entrambe proporzionate alla percentuale di *part-time*.

3.c.) La durata del congedo.

Per quanto riguarda la durata, il nuovo comma 5 *bis* dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 precisa che "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".

Dalla disposizione citata discende che:

- ciascuna persona in situazione di disabilità grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge;
- il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili.

Al riguardo, si deve tener conto anche del fatto che il congedo di cui all'art. 42, commi 5 ss., rappresenta una *species* nell'ambito del *genus* di congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. Tale disposizione stabilisce che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni".

Pertanto, **ciascun dipendente può usufruire di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito.**

Si chiarisce, così, che utilizzati i due anni, ad esempio, per il congedo *ex art.* 42, commi 5 ss., il dipendente avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi familiari". Trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito, ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo di cui all'art. 42, comma 5, potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.

Va evidenziato, altresì, che nell'ipotesi in cui la situazione di disabilità grave rivedibile non sia confermata da parte dell'apposita Commissione, il dipendente decade dal beneficio, con la conseguenza che l'Ente non potrà riconoscere la fruizione del congedo, né dei permessi. Inoltre, la fruizione del congedo non può essere accordata per un periodo che superi l'eventuale termine di efficacia dell'accertamento della disabilità grave.

Si segnala che, in caso di *part-time* verticale la durata del congedo deve essere riproporzionata e che tale modalità applicativa continua ad applicarsi sin quando perdura la situazione che l'ha originata, ossia sino a quando il dipendente fruisce del *part-time* verticale.

3.d.) Il trattamento spettante durante il congedo.

Il nuovo comma 5-*ter* dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce che il dipendente che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità, pertanto, è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con esclusione degli emolumenti variabili della retribuzione accessoria, che non abbiano, cioè, carattere fisso e continuativo. L'indennità al lordo della relativa contribuzione, per esplicita previsione normativa, spetta fino all'importo

complessivo annuo pari a € 44.446,21 (importo riferito all'anno 2011). Detto importo è rivalutato annualmente a decorrere dall'anno 2012, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati. L'importo si intende al lordo della contribuzione, con riferimento alla quota a carico dell'Ente e a quella a carico del lavoratore.

Il comma 5 *quater* prevede che con la fruizione di un periodo di congedo straordinario continuativo non superiore a sei mesi il dipendente matura il diritto a fruire di permessi non retribuiti (senza diritto a contribuzione figurativa) in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo. Si precisa che gli stessi, non essendo retribuiti, non sono parimenti assoggettabili a contribuzione.

Ai sensi del comma 5-*quinquies* del citato articolo, i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità. La contribuzione va calcolata, trattenuta e versata, secondo le ordinarie regole, sulla base dei trattamenti corrisposti. Tale contribuzione deve essere versata ai fini del trattamento pensionistico, a seconda della gestione cui risulta iscritto il lavoratore beneficiario, a favore della gestione unitaria delle attività sociali e creditizie nonché a favore dell'assicurazione sociale vita. In considerazione del previsto limite di spesa complessivo tra indennità da erogare e contribuzione, si sottolinea, inoltre, che non sono valorizzabili ai fini pensionistici, neanche tramite accredito figurativo a carico della gestione previdenziale, gli importi di retribuzione eccedenti i limiti massimi imposti.

Il trattamento non è invece assoggettato alla contribuzione TFR, in quanto il congedo di cui trattasi non rileva a tali fini.

4. Il regime del cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone in situazione di disabilità grave.

L'art. 6 del d.lgs. n. 119 del 2011 restringe la platea dei legittimati alla fruizione dei permessi per l'assistenza nei confronti di più persone in situazione di disabilità grave.

Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992 *"Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure 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"*.

Tale disposizione contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili. La norma va intesa nel senso che **il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora entrambi i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti e il cumulo delle agevolazioni sarà consentito al massimo per l'assistenza nell'ambito del secondo grado di parentela o affinità.**

Ciò va ad integrare quanto detto al punto 1.a.) della circolare CNR n. 3/2011 in relazione ai "Dipendenti aventi titolo".

5. La documentazione circa il raggiungimento del luogo di residenza della persona in situazione di disabilità grave nel caso di fruizione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992.

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 119 del 2011 ha modificato l'art. 33 della L. n. 104/1992 aggiungendo il comma 3 *bis*. La disposizione prevede che *"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"*.

In base alla nuova previsione, il dipendente che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o di altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento *in loco*), fermo restando che l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso *ex lege* n. 104/1992 nell'ipotesi in cui il lavoratore non produca l'idonea documentazione.

La disposizione fa riferimento al luogo di residenza del dipendente e della persona in situazione di disabilità grave. Il presupposto per l'applicazione della norma è pertanto quello del luogo in cui è fissata la residenza anagrafica per entrambi i soggetti interessati. Considerato che la finalità della norma è quella di assicurare l'assistenza alle persone disabili, in base alla legge occorre far riferimento alla residenza, che è la dimora abituale della persona, mentre non è possibile considerare il domicilio, che, secondo la definizione del c.c., è *"nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi"*. Anche in questo caso, si potrà dare rilievo alla dimora temporanea (ossia, come visto, l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989) attestata mediante la relativa dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000.

I Direttori/Dirigenti delle Strutture in indirizzo sono tenuti a dare attuazione e a diffondere la presente direttiva a tutto il personale di afferenza.

Per informazioni in merito alla presente direttiva è possibile contattare:

Sig.ra Carmela Pidotella	tel. 06.4993.2963 e-mail: carmela.pidotella@cnr.it;
Sig.ra Marilena Bonato	tel. 06.4993.2962 e-mail: marilena.bonato@cnr.it;
Sig.ra Pina Natili	tel. 06.4993.3500 e-mail: pina.natili@cnr.it;
Sig.ra Barbara Migliorelli	tel. 06.4993.2968 e-mail: barbara.migliorelli@cnr.it;
Sig.ra Nadia Genovese	tel. 06.4993.3437 e-mail: nadia.genovese@cnr.it.

IL DIRIGENTE
(Dott. Alessandro Preti)

Allegati:

- 1) Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri - DFP n. 1/2012;
- 2) Decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278.