

**E'** possibile chiedere e ottenere i tre giorni di permesso mensile retribuito anche per assistere più soggetti in condizione di handicap grave, cumulando i permessi. La novità è introdotta dal decreto legislativo 119/2011, a condizione però che il "secondo" familiare da assistere : 1) sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado (genitore, figlio); 2) oppure un familiare entro il secondo grado se i genitori o il coniuge della persona da assistere: a) abbiano 65 anni di età; b) oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti; c) o siano deceduti o mancanti.

**Permessi mensili retribuiti.** Non è ammessa la cumulabilità dei permessi retribuiti nell'ipotesi in cui anche l'ulteriore familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore del disabile grave siano deceduti o mancanti o invalidi o con più di 65 anni.

La modifica perciò riguarda due categorie di lavoratori:

A - coloro che assistono più parenti o affini tutti di terzo grado che non hanno più diritto alla concessione dei permessi retribuiti per il "secondo" disabile; B - coloro che assistono parenti o affini tutti di secondo grado nei casi in cui non ci sono le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge o dei genitori della persona da assistere.

In tali circostanze, infatti, avranno diritto solo alla concessione del "primo" permesso.

Resta in vigore la disposizione che consente la concessione del "primo" permesso anche per il terzo grado di parentela o affinità nel caso in cui manchi, o sia invalido o deceduto il coniuge o il genitore del disabile grave.

**Località distanti.** Per avere i permessi mensili al fine di assistere un familiare affetto da handicap in gravità residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto al luogo di residenza, il lavoratore deve attestare - con titolo

**Focus su alcuni aspetti della circolare Inpdap 17/2011 sulla normativa in tema di permessi, congedi, aspettative**

## **PARENTI & AFFINI DISABILI**

### **Permessi fino al terzo grado**

**Chi assiste un familiare residente in un comune lontano oltre 150 chilometri deve dimostrare il viaggio**

di viaggio o altra idonea documentazione - di aver effettivamente raggiunto il luogo di residenza dell'assistito.

Il lavoratore deve dimostrare di essersi effettivamente recato ad assistere il familiare disabile presso il suo domicilio, conservando biglietti di mezzi pubblici o fatture autostradali o altra documentazione idonea a fornire la prova di aver raggiunto l'assistito. Con questa restrizione la norma vuole evitare che possano fruire dei permessi retribuiti i lavoratori che non possano provare di essersi realmente recati presso il domicilio del familiare da assistere.

**Adozione o affidamento.** I riposi giornalieri, in caso di adozione ed affidamento, devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Non basta. E' stabilito dalle nuove disposizioni che anche i genitori dipendenti pubblici adottivi e affidatari di minori, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia possono chiedere di essere assegnati, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella

quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa.

L'accoglimento della richiesta è comunque subordinato alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.

L'eventuale dissenso deve essere motivato e l'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. Il posto temporaneamente lasciato libero non comporta una nuova assunzione.

## **CONGEDO STRAORDINARIO PER IL DOTTORATO DI RICERCA**

Novità anche in tema di dottorato di ricerca. Il decreto 119/2011 stabilisce che il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è 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 è instaurato il rapporto di lavoro. Se, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessa il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, l'interessato deve restituire le somme riscosse. Niente restituzione nei casi di passaggio per mobilità o vincita di concorso presso altra amministrazione.

Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti: a) che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, b) che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando del congedo, senza avere conseguito il titolo.

In 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, la lavoratrice, se vuole, può riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa. Deve di ciò dare preavviso di dieci giorni all'ufficio di appartenenza, a condizione comunque che il ginecologo 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 la scelta non sia di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa. Il decreto legislativo 119/2011 introduce – a dieci anni di distanza – alcune modifiche al testo unico delle leggi sulla maternità e paternità (decreto legislativo 151/2001).

**Ritorno anticipato al lavoro.** La disposizione introdotta consente, quindi, alla lavoratrice la possibilità: 1) di beneficiare del congedo di maternità o di continuare a fruirne; 2) di riprendere in anticipo l'attività lavorativa.

L'interessata deve comportarsi nel modo seguente:

A - nell'ipotesi di interruzione di gravidanza deve presentare il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto e la certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza;

B - nel caso invece di decesso del bambino verificatosi al momento del parto o durante il periodo di congedo post partum deve presentare il certificato di morte del bambino oppure, in alternativa, dichiarazione sostitutiva di certificazione.

A proposito della interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza è bene ricordare che: 1) se avviene successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione viene trattata come parto prematuro, comportante l'astensione obbligatoria; 2) se avviene prima del

**Focus su alcuni aspetti della circolare Inpdap 17/2011 sulla normativa in tema di permessi, congedi, aspettative**

## GRAVIDANZA INTERROTTA

### Riposo abbreviato

**La donna può tornare subito al lavoro se c'è l'ok dei medici. Modifiche in tema di congedo parentale e permessi mensili.**



180° giorno viene considerata come malattia.

**Prolungamento del congedo parentale.** In materia di diritto al prolungamento del congedo parentale spettante ai genitori dei minori con handicap grave ora i genitori dei bambini indicati possono fruire, alternativamente ed entro il compimento dell'ottavo anno di vita del minore, del prolungamento del congedo parentale per un periodo mas-

simo di tre anni (periodo complessivo riferito al congedo parentale fruito da entrambi i genitori).

Attenzione: il periodo è formato anche dei periodi di congedo parentale "ordinario", quelli fruibili alternativamente dalla madre lavoratrice (6 mesi), dal padre lavoratore (7 mesi) o da entrambi (11 mesi). Perciò i tre anni comprendono i periodi di congedo "ordinario" e non si aggiungono ad essi.

Il congedo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato, per ciascun minore affetto da handicap grave, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ma il congedo spetta anche durante il ricovero del bambino nei casi in cui sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore. Tale attestazione deve essere ovviamente consegnata all'ufficio di appartenenza dal dipendente che richiede il beneficio.

**Permessi per i figli con handicap grave.** Ulteriore modifica anche in materia di congedo per l'assistenza ai portatori di handicap grave. Ora il diritto a fruire dei tre giorni di permesso retribuito mensile (legge 104/1992) è riconosciuto a 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.

In sostanza la disposizione normativa accorda il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino affetto da handicap grave, sempre ovviamente nel limite complessivo dei tre giorni mensili per ogni figlio disabile.

I genitori possono fruire dei permessi mensili avvicinandosi e non contemporaneamente. Tutto ciò in alternativa al prolungamento del congedo parentale e alle due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave.

# CONGEDI, ASPETTATIVE, PERMESSI

## Quando c'è un familiare handicappato grave

**Caridi:** “ Il congedo straordinario fino a due anni è assegnato secondo una precisa scala di priorità. Il diritto è riconosciuto in favore del coniuge convivente e, a seguire, ai genitori, ai figli e infine a fratelli e sorelle.”



**N**uove norme in materia di congedi, aspettative, permessi. Il decreto legisla-

tivo 119/2011 ridisegna e riordina la normativa sulle diverse tipologie di assenza sul lavoro, riscrivendo i presupposti oggettivi e i requisiti soggettivi, i criteri di riconoscimento, i documenti da presentare.

Sul tema l'Inpdap ha emanato la circolare 17/2011 illustrando tutti i punti toccati dal decreto. Noi puntiamo l'attenzione sul congedo straordinario fino a due anni per assistere un familiare con handicap grave e ne parliamo con Vincenzo Caridi, capo della Direzione centrale delle Risorse umane.

Congedo biennale che è una specie di “estremo rimedio” cui ricorre il lavoratore nei casi in cui gli è impossibile conciliare, pur prendendo ad esempio i permessi mensili, i tempi di lavoro con quelli di cura.

*Certamente. La normativa però introduce una “classifica” tra i soggetti che hanno diritto a fruire del congedo biennale per assistere i familiari portatori di disabilità grave, e stabilisce un ordine di priorità tra i soggetti.*

Perché?

*Beh, mi sembra chiara la motivazione: la legge vuole legittimare la fruizione del congedo innanzi tutto*

*a quei soggetti che, per vincolo legale e per grado di parentela, si presume che siano più vicini, anche affettivamente, alla persona disabile.*

Qual è la scaletta delle priorità?

*In prima fila il coniuge convivente: è lui l'immediato e diretto interessato a fruire del congedo per assistere il partner.*

*Se il coniuge manca, è deceduto o egli stesso ha patologie invalidanti, il diritto passa al padre o alla madre, anche adottivi, del disabile grave.*

*Se anche costoro mancano, sono deceduti o hanno patologie invalidanti il diritto passa a uno dei figli conviventi. E infine, se anche costoro mancano, sono deceduti, o sono affetti da patologie invalidanti, il diritto termina con uno dei fratelli o sorelle conviventi.*

Un familiare “manca”: cosa significa questo termine?

*Cito il chiarimento emanato in proposito dal Dipartimento della funzione pubblica: “si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.”.*

Il lavoratore è libero di scegliere il periodo del congedo? Ad esempio: una settimana, un mese, mezz'anno, l'intero biennio?

*Certamente. Il congedo è una sua prerogativa e può essere preso in modo frazionato secondo le esigenze dell'interessato. Con due pletti: 1) deve essere fruito entro 60 giorni dalla richiesta; 2) non può superare la durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente che lo utilizza.*

E se in famiglia ci sono due persone in condizione di handicap grave?

*Il congedo può essere utilizzato per ciascuna persona con handicap grave, ma i periodi di congedo straordinario rientrano comunque nel limite massimo di due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore per gravi e documentati motivi familiari.*

Facciamo il caso del dipendente che prende il congedo in modo frazionato e a distanze ravvicinate. Come vengono calcolati le giornate festive e i fine settimana?

*Tra un periodo di assenza e il successivo è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, di modo che non vengano calcolati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche.*

*Ad esempio, manca il requisito della ripresa del lavoro nell'ipotesi di do-*

manda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva e anche nell'ipotesi in cui le ferie siano fruite in prosieguo. Ciò non significa ovviamente che dopo un periodo di congedo non possano essere autorizzate le ferie, o qualche altro tipo di congedo o permesso. Significa che due differenti frazioni di congedo intervallate da ferie o altro tipo di assenza comportano che nel calcolo dei giorni consumati a titolo di congedo straordinario verranno ricompresi anche i giorni festivi e i sabati.

Spetta il congedo anche per il familiare ricoverato?

No, se il ricovero è a tempo pieno. Ma non è un no assoluto. Infatti è concesso il congedo se i sanitari della struttura richiedono per l'efficacia della cura la presenza del lavoratore che presta assistenza.

A quante persone può essere riconosciuto il diritto al congedo?

A una sola persona. Il congedo – e il discorso vale anche per i tre giorni permessi al mese - non può essere riconosciuto a più di un lavoratore o lavoratrice per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Il congedo può perciò essere utilizzato solo dal dipendente legittimato a fruire dei permessi mensili. Se si tratta però di un figlio con handicap grave i diritti al congedo straordinario biennale ed ai permessi mensili sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che ne possono fruire alternativamente, ora l'uno ora l'altro, a seconda delle necessità personali e familiari.

Ovviamente in questi casi il congedo resta sempre oggettivamente uno solo e non può raddoppiare.

Cosa spetta al lavoratore durante il congedo?

Al lavoratore spetta la conservazione del posto di lavoro, gli è inibita la possibilità di svolgere qualsiasi tipo di lavoro, gli viene pagata un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e infine riconosciuta la contribuzione figurativa ai fini della pensione per i vari periodi di assenza. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 43.579,06 euro annui per il congedo di durata annuale (valore riferito al 2011). Tale importo è annualmente rivalutato, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il decreto legislativo aggiunge che chi utilizza il congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi ha diritto a permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo. I permessi, oltre a non essere retribuiti, non danno diritto alla contribuzione figurativa.

Cosa non spetta?

Non spetta la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, in relazione ai periodi di assenza sul lavoro.

Bruno Benelli



## **INVALIDI CIVILI** **30 GIORNI DI CONGEDO** **PER CURE**

Novità anche in tema di congedo per cure cui hanno diritto i lavoratori mutilati e invalidi civili. Ce le illustra Vincenzo Caridi.

*I lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono avere ogni anno, anche in maniera frazionata, un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.*

Chi riconosce e accorda il congedo?

*Il congedo deve essere chiesto per iscritto dall'interessato ed è accordato dal Dirigente dell'ufficio di appartenenza. Alla domanda l'invalido deve allegare la richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o del medico di una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.*

Durante l'assenza dall'ufficio il lavoratore può essere sottoposto a controllo medico-fiscale?

*No. Il congedo non rientra nella tipologia delle assenze per malattia e quindi l'ufficio non può chiedere l'accertamento mediante visita di controllo. Ovviamente il lavoratore al termine del periodo di trattamento è tenuto a documentare in maniera idonea che le cure sono state svolte.*

Durante il congedo l'invalido ha diritto alla busta paga?

*Certamente. Ha diritto a percepire il compenso calcolato secondo il regime economico vigente per le assenze per malattia.*