

MODIFICA DELLE NORME SUI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI

E' stato pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2011 il **D.lgs. 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", che entrerà in vigore l'**11 agosto 2011**.

Il provvedimento è stato adottato in attuazione di quanto disposto dall'art. 23 della legge 4 novembre 2011, n. 183 (Collegato lavoro), che delegava il Governo a emanare disposizioni in materia di congedi, aspettative e permessi dei dipendenti sia pubblici che privati e introduce le seguenti modifiche alla normativa vigente.

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'

L'art. 2 modifica l'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001. Si prevede che, **in caso di interruzione spontanea o terapeutica successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione**, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, in presenza di conferma del medico specialista del SSN o del medico convenzionato, **la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa**.

CONGEDO PARENTALE PROLUNGAMENTO PER I GENITORI DI BAMBINI DISABILI

L'art. 3 modifica l'art. 33 del D. lgs. n. 151/2001.

Alla lettera a) si prevede che **per ogni minore con handicap**, la lavoratrice madre o, **in alternativa**, il lavoratore padre, **ha diritto**, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, **al prolungamento del congedo parentale**. Il periodo, potrà essere fruito in misura continuativa o frazionata, per un **massimo di tre anni, comprensivo dei periodi di congedo parentale** di cui all'art. 32 (6 mesi per la madre, 7mesi per il padre, 11 mesi per entrambi). **Il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato qualora i sanitari richiedano la presenza dei genitori**.

La lettera b) prevede l'abrogazione del comma 4 dell'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001 (diritto a fruire del congedo parentale).

CONGEDO E PERMESSI PER ASSISTENZA ALL'HANDICAP

L'art. 4 modifica l'art. 42 del D. lgs. n. 151/2001.

Il comma 1) lettera a) dispone che i genitori, anche adottivi, possono fruire **alternativamente** dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33 comma 3.

Il comma 1 lettera b) sostituisce, *in toto*, il comma 5 dell'art. 42, prevedendo che:

- Il congedo ed i **permessi** possono essere accordati ad **un unico lavoratore dipendente** per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità
- Il congedo non può superare, nell'arco della vita lavorativa, la durata complessiva di **due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap.

- Il congedo può essere fruito anche se la persona da assistere è ricoverata a tempo pieno, qualora lo richiedano i sanitari della struttura.
- La richiesta di fruizione deve essere presentata al datore di lavoro che concede il congedo **entro 60 giorni** dalla richiesta e a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (salvo che, come detto in precedenza, sia richiesta dai sanitari la presenza nella struttura del soggetto che presta assistenza).

Il diritto a fruire del congedo straordinario spetta:

- **ai due genitori**, anche adottivi, che possono fruirne in maniera **alternativa ma non cumulativa**. Pertanto, ciascuno dei due genitori, laddove entrambi chiedano di fruire dei tre giorni di permesso mensile ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104, **non potrà beneficiare** per lo stesso figlio e per lo stesso periodo, delle due ore di riposo giornaliero (art. 33 comma 2), del prolungamento del congedo parentale (art. 33 c. 1) e del congedo straordinario, e viceversa. I riposi e permessi potranno essere cumulati esclusivamente con il congedo parentale e con il congedo per malattia del figlio;
- al **coniuge convivente** del soggetto con handicap;
- **a uno dei figli conviventi**, in caso di mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi;
- **a uno dei fratelli o sorelle** conviventi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto a percepire una **indennità** corrispondente all'**ultima retribuzione**;
- il periodo massimo di due anni è coperto da **contribuzione figurativa** fino ad un importo annuale massimo, che attualmente ammonta a €. 43.579,06, rivalutato annualmente in base all'indice ISTAT;
- il periodo **non è utile** ai fini della maturazione delle **ferie**, della **tredecima** e del **TFR**;
- Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al **riscatto**, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria ai sensi dell'art. 4 legge 53/2000.

ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA

L'art. 5 modifica l'art. 2 della legge 476/1984 e stabilisce che:

- i lavoratori dipendenti pubblici che abbiano **già conseguito** il titolo di dottore di ricerca o coloro che siano stati **iscritti** a corsi di dottorato per **almeno un anno** accademico beneficiando del congedo, **non hanno diritto** al congedo stesso;
- dopo il conseguimento del dottorato, qualora venga interrotto, nei due anni successivi, il rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è dovuta la ripetizione delle somme percepite durante il congedo;
- le norme in questione si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

ASSISTENZA AI SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP

L'art. 6 modifica l'art. 33 comma 3, della legge n. 104/92 in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave.

Possono beneficiare dei tre giorni di permesso mensile:

- **entrambi i genitori naturali o adottivi**, anche in **maniera alternativa**;
- **il coniuge**;
- **il parente o l'affine** entro il **secondo grado** (ad es.: nonni, nipoti, fratelli e sorelle)
- **i parenti ed affini di terzo grado** (ad es.: zii e bisnonni) **solo a condizione** che i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i **sessantacinque anni** di età oppure siano anch'essi **affetti da patologie invalidanti** o siano **deceduti o mancanti**.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi e che risiede in comune situato a distanza stradale superiore a **150 chilometri** rispetto a quello di residenza del lavoratore, **ha l'obbligo di attestare**, con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Ciò comporta che per distanze fino a 150 chilometri non sarà dovuta alcuna attestazione.

CONGEDO PER CURE PER INVALIDI

L'art. 7 prevede che:

- i lavoratori **mutilati e invalidi civili** con riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa **superiore al cinquanta per cento**, possono fruire, anche in maniera frazionata, ogni anno, di un periodo di trenta giorni per cure;
- la domanda dell'interessato deve essere corredata della relativa documentazione sanitaria rilasciata dalla struttura pubblica;
- il periodo di congedo è escluso dal computo delle assenze per malattia e il trattamento economico è calcolato in base al regime delle assenze per malattia;
- il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'**avvenuta effettuazione delle cure**.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

L'art. 8 modifica l'art. 45 del D.lgs. n. 151/2001:

- Il comma 1 lettera a) stabilisce che le disposizioni riguardanti i riposi giornalieri della madre (art. 39), i riposi giornalieri del padre (art. 40), i riposi per parti plurimi (art. 41) possono essere fruiti **entro il primo anno dell'ingresso del minore in famiglia**.
- Il comma 1 lettera b) stabilisce che le disposizioni di cui all'art 42 bis (*Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche*) si applicano **entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia indipendentemente dall'età del minore**.