

## Meno abusi ma anche più tutele

di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi

Attuando la delega contenuta nel Collegato lavoro, il Governo ha adottato un decreto legislativo che, con interventi mirati e senza oneri a carico della finanza pubblica, semplifica e razionalizza il sistema normativo in materia di congedi e permessi. Ciò con particolare attenzione a quelli collegati a vicende familiari, ma anche con riguardo ai lavoratori portatori di handicap e a quelli in aspettativa per percorsi di dottorato di ricerca. Il decreto mira a superare delicate questioni interpretative e applicative, emerse in applicazione della normativa vigente, e coniugare l'effettività dei diritti del lavoratore con l'obiettivo di prevenire eventuali abusi e prassi fraudolente nella fruizione dei permessi.

Il genitore lavoratore ha diritto, per i primi 8 anni di vita del figlio affetto da handicap grave, a prolungare fino a tre anni il congedo parentale, da fruire in modo continuativo o frazionato, anche quando il bambino è ricoverato a tempo pieno se la presenza del genitore è richiesta dai medici. Inoltre può fruire di tre giorni di permesso mensile anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

La fruizione del congedo per assistere un familiare con handicap in situazione di gravità (anche se ricoverato a tempo pieno quando la presenza del familiare è richiesta dai sanitari), spetta, entro 60 giorni dalla richiesta, al coniuge convivente, se manca, è deceduto o è affetto da patologie invalidanti a entrambi i genitori che ne fruiscono alternativamente; se mancano, sono deceduti o affetti da patologie invalidanti a un figlio convivente; se manca, è deceduto o è affetto da patologie invalidanti a un fratello o sorella convivente. Il congedo dura al massimo due anni nell'arco della vita lavorativa, per ciascun portatore di handicap, e dà diritto a una indennità, corrisposta dal datore di lavoro, pari all'ultima retribuzione e a contribuzione figurativa per l'intero periodo di assenza, che non rileva per ferie, tredicesima e tfr.

Il lavoratore può assistere più persone con handicap grave, se si tratta del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado. Si arriva al secondo grado di parentela e affinità se i genitori o il coniuge della persona con handicap hanno compiuto i sessantacinque anni o sono deceduti o affetti da patologie invalidanti. Se la persona assistita risiede a più di 150 km il lavoratore deve documentare di aver raggiunto il luogo di residenza dell'assistito, consentendo il controllo su eventuali abusi.

I lavoratori mutilati e invalidi civili, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno di un congedo, non rientrante nel periodo di comporto, per un massimo di trenta giorni, per cure di cui sia documentata la necessità rispetto all'infermità invalidante. In tal caso al dipendente spetta un trattamento economico calcolato in base al regime delle assenze per malattia, ma per contenere eventuali abusi la sottoposizione alle cure va documentata. Per i trattamenti terapeutici continuativi è sufficiente una attestazione cumulativa.

Se vi è aborto o decesso del bambino durante il congedo di maternità, la lavoratrice può riprendere l'attività lavorativa in ogni momento con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, se tale scelta non è pregiudizievole per la sua salute.

Il diritto a una assegnazione temporanea ad altra amministrazione nella provincia o regione in cui l'altro genitore lavora è riconosciuto, su richiesta, ai dipendenti pubblici anche in caso di adozione o affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dall'età.

Infine, coniugando il diritto allo studio e il principio di buon andamento della pubblica amministrazione, il congedo per dottorato di ricerca è esteso a tutti i dipendenti pubblici “contrattualizzati” se previsto dal contratto collettivo. Il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro nei due anni successivi al conseguimento del dottorato deve restituire gli emolumenti percepiti durante l’aspettativa.

***Pierluigi Rausei***

Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Macerata  
Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro  
Scuola di Alta formazione e ricerca sulle Relazioni industriali e di lavoro  
Centro Studi Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

***Michele Tiraboschi***  
tiraboschi@unimore.it

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 10 giugno 2011.