

# Ordine di priorità all'assistenza

Il congedo straordinario per l'assistenza ai familiari disabili ha durata complessiva di due anni per ciascun parente assistito e nell'arco della vita lavorativa. E inoltre la platea dei soggetti legittimati a fruire del congedo è riscritta secondo un ordine di priorità, recependo le indicazioni della Corte costituzionale. È quanto precisa, tra l'altro, il decreto legislativo di riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi dei lavoratori del settore pubblico e privato, approvato in via definitiva dal consiglio dei ministri il 9 giugno scorso. Inoltre, in base alle nuove norme, il congedo può essere accordato anche se il familiare è ricoverato a tempo pieno, a patto che la presenza del lavoratore che presta assistenza sia richiesta dai sanitari.

**Permessi per genitori con figli disabili.** Il T.u. maternità (articolo 42) dà la possibilità, per i genitori lavoratori con figli disabili di età superiore a tre anni, di fruire di un permesso mensile di tre giorni (per i minori di tre anni è prevista, in via alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa, la possibilità di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito). Il permesso è riconosciuto al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assista un familiare con handicap grave, cioè coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni, oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o siano mancanti. Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap grave. Per l'assistenza

allo stesso figlio con handicap grave, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Tali permessi, in realtà, sono mutuati dalla disciplina dei permessi della legge n. 104/1992 (articolo 33, comma 3). Infatti, tale legge prevede che, successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di un minore con handicap grave, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa.

Il decreto di riordino precisa che il diritto a fruire dei predetti permessi (ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992) è riconosciuto, in alternativa alle misure disciplinate dall'articolo 42 del T.u. maternità, 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 (si evita una sovrapposizione).

**Congedo straordinario per assistenza.** Il T.u. maternità (sempre articolo 42) prevede che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle, conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità, possano usufruire, per l'assistenza al figlio (o al fratello), di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Prevede, inoltre, che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità, corrisposta dal datore di lavoro, pari all'ultima retribuzione e che lo stesso periodo è coperto da contribuzione figurativa. In ogni caso, il congedo fruito alternativamente da

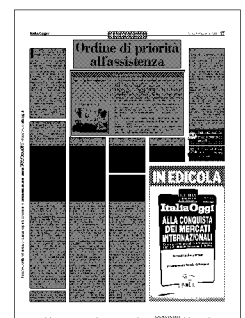
entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni nell'intero arco di vita lavorativa per la stessa persona assistita.

Il decreto di riordino, modificando e integrando l'articolo 42, ridefinisce, in primo luogo, la platea dei familiari ai quali è riconosciuto il diritto al congedo straordinario, prevedendo un ordine di priorità (coniuge, genitori anche adottivi, figli conviventi, fratelli o sorelle conviventi) che degrada soltanto in caso di decesso, invalidità o mancanza dei familiari aventi titolo prioritario. Operazione, questa, suggerita da diverse sentenze emesse dalla Corte costituzionale (n. 233/2005, n. 158/2007 e n. 19/2009) e al fine di assicurare piena tutela alla persona con handicap. In secondo luogo, il decreto di riordino innalza, da 36.151,98 euro a 43.579 euro, l'importo complessivo massimo dell'indennità e della contribuzione figurativa spettanti per il congedo di durata annuale. L'importo è soggetto a rivalutazione annuale, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Viene confermato che l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. E che gli stessi datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, hanno titolo a detrarre l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. In ultimo, al fine di garantire un'assistenza reale, il decreto di riordino prevede che il congedo possa essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno e qualora i sanitari della struttura ne attestino

l'esigenza.

**Congedo per cure agli invalidi.** Il combinato disposto degli articoli 26 della legge n. 118/1971 e 10 del dlgs n. 509/1988 prevede che gli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possano usufruire di un congedo per specifiche cure; che il congedo non può superare i trenta giorni, anche quando non continuativi; che, infine, le cure devono essere collegate all'infermità invalidante ed effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Il decreto di riordino riscrive completamente la disciplina (articolo 7), abrogando le due richiamate disposizioni (articolo 26 e articolo 10). La nuova disciplina stabilisce che i lavoratori mutilati e gli invalidi civili, ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Durante questo periodo di congedo, che non rientra nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento economico calcolato secondo lo stesso regime previsto per le assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizio-



ne alle cure. Infine, stabilisce che, in caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche un'unica attestazione cumulativa.

**Riposi e adozione.** Il T.u. maternità disciplina i cosiddetti riposi giornalieri (ex allattamento), in via generale a favore della madre, ma fruibili anche dal padre, il cui diritto spetta durante il primo anno di vita del bimbo e la cui durata è di due ore al giorno (un ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore).

Il decreto di riordino (ri)disciplina la materia dei riposi in caso di adozione e affidamento stabilendo in primo luogo che va applicata entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, anziché entro il primo anno di vita del bambino. Inoltre, nel caso dei dipendenti pubblici assegnati ad altra sede temporaneamente, stabilisce che la disciplina dei riposi può applicarsi entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dalla sua età.

—© Riproduzione riservata— ■

## Cosa cambia

<b>Congedo straordinario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscritta la platea dei soggetti beneficiari (coniuge; padre o madre; figli; fratelli o sorelle)</li> <li>• Fissata la durata del congedo a 24 mesi</li> <li>• Il congedo non può essere concesso a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona</li> <li>• Introdotto il diritto a un permesso non retribuito a favore dei soggetti che fruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi</li> </ul>
<b>Permessi per cure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori mutilati e gli invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.</li> <li>• Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</li> <li>• Il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure</li> </ul>

