

Nuove regole in materia di congedi, permessi e aspettative: prime riflessioni

di Roberta Caragnano e Serena Facello

Il decreto legislativo sul riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi per i lavoratori del settore pubblico e di quello privato – in attuazione della delega contenuta nell'art. 23 del Collegato lavoro (l. n. 183/2010) – è in procinto di essere pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, dopo l'approvazione definitiva intervenuta in Consiglio dei Ministri il 9 giugno scorso. Le novità, concentrate sostanzialmente in 7 articoli, riguardano i congedi e i riposi per i genitori, l'assistenza di figli o di altri soggetti portatori di handicap, le cure dei lavoratori invalidi e l'aspettativa dei pubblici dipendenti per i dottorati di ricerca. Il primo aspetto innovativo consiste nell'introduzione della facoltà, a beneficio delle donne che abbiano subito una interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione e delle donne che abbiano subito la morte del proprio bambino alla nascita o durante il congedo, di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, previo avviso al datore di lavoro almeno 10 giorni prima e con l'attestazione, da parte del medico specialista del Ssn e del medico competente, che ciò non sia pregiudizievole alla loro salute. Tale disposizione, introdotta *ex novo* nel comma 1-*bis* dell'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001, non obbliga quindi più le donne che si trovino nella condizione sopra ricordata al periodo di astensione obbligatoria. Una seconda novità, adottata recependo le indicazioni della Corte Costituzionale intervenute in tal senso, consente ai genitori adottivi di usufruire dei riposi e di richiedere (per i dipendenti pubblici) l'assegnazione ad una sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività, indipendentemente dall'età del bambino ma utilizzando come riferimento il suo ingresso in famiglia (cfr. art. 45, d.lgs. n. 151/2001, riformato). Un gruppo cospicuo di interventi riguarda poi l'assistenza dei soggetti portatori di handicap, sia figli, sia parenti. Per quanto riguarda i genitori di minori portatori di handicap, si prevede, modificando l'art. 33 del d.lgs. n. 151/2001, che il prolungamento del congedo parentale, da esercitarsi entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino e fruibile in misura continuativa o frazionata, è per un periodo massimo di 3 anni, comprensivo quindi dell'astensione facoltativa "ordinaria" ex art. 32 (nella versione precedente era in aggiunta ad essa). Si ammette, inoltre, il diritto a fruirne, diversamente dal passato, anche se il bambino è ricoverato, purché vi sia una richiesta dei medici in tal senso. Ancora, per l'assistenza del figlio portatore di handicap, viene confermato che, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, possano essere richieste, fino al compimento del 3° anno del bambino, le 2 ore di riposo giornaliero retribuito ex art. 33, comma 2, della l. n. 104/1992. Tuttavia, si modifica l'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, prevedendo che tale ultima misura sia a sua volta alternativa ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della l. n. 104/1992 (nella versione precedente si diceva «successivamente al terzo anno di età»), ossia ai 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. È noto, però, come, ai sensi del medesimo art. 42, è consentito di usufruire per l'assistenza di un soggetto portatore di handicap anche di un congedo straordinario, ex art. 4, comma 2, della l. n. 53/2000, ossia di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni. In riferimento a questo congedo, il nuovo decreto legislativo agisce su due fronti. In primo luogo, in ossequio a quanto osservato dalla Corte Costituzionale, viene previsto che il diritto spetti a vari soggetti – e precisamente a coniuge convivente; padre o madre, anche adottivi; uno dei figli conviventi; fratelli o sorelle conviventi – ma secondo un ordine di priorità tale che solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti

dei soggetti indicati per primi il diritto di fruizione spetta agli altri. In secondo luogo, viene riordinata e aggiornata la disciplina sulle modalità di fruizione di tale congedo. Si ricordi che esso viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno (salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza), non può essere riconosciuto a più lavoratori per l'assistenza alla stessa persona (salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap grave, nel qual caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirla alternativamente ma, negli stessi giorni, l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui agli artt. 33, commi 2 e 3, l. n. 104/1992, e 33, comma 1, d.lgs. n. 151/2001). Ancora, viene aggiornata la disposizione in tema di indennità (corrispondente all'ultima retribuzione) e contribuzione figurativa. Viene anche precisato che tale periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della 13^a mensilità e del Tfr. Infine, è confermato che i soggetti che usufruiscono di questo congedo per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa. Sempre in materia di assistenza ai soggetti portatori di handicap gravi, viene modificato anche il comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104/1992, per cui la fruizione di 3 giorni di permesso mensile retribuito, al fine di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, è prevista per l'assistenza del coniuge o di un parente o affine entro il I grado o anche entro il II grado ma solo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Inoltre, viene precisato che il lavoratore che usufruisca di tali permessi per assistere una persona residente a più di 150 km di distanza debba attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Non solo. La nuova norma deve essere letta anche in combinato disposto con l'art 24 della l. n. 183/2010, che ha modificato le norme in materia e introdotto l'obbligo della comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica dei dati relativi ai permessi fruiti dai dipendenti pubblici in base alla l. n. 104/1992, comunicazione che deve essere inviata entro il 31 marzo di ogni anno da parte di tutte le pubbliche amministrazioni. Un'ulteriore novità riguarda il congedo per le cure degli invalidi: i lavoratori mutilati e invalidi civili con 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. Da una parte, la domanda deve essere accompagnata dalla richiesta del medico onde verificare la corrispondenza della cura all'infermità riconosciuta; dall'altra, è necessario, al rientro, documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure (nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, l'attestazione può essere anche cumulativa). Tale congedo, che non rientra nel periodo di comporta, ha lo stesso trattamento delle assenze per malattia. L'ultima novità, infine, riguarda il congedo dei pubblici dipendenti per il dottorato di ricerca, già oggetto di modifiche con la c.d. riforma Gelmini (l. n. 240/2010). Così, al già introdotto limite della discrezionalità dell'amministrazione in merito alla sua concessione, il nuovo decreto aggiunge che la disciplina prevista all'art. 2 della l. n. 476/1984, che si va oggi a modificare, si applica a tutti i dipendenti pubblici "contrattualizzati", ex art. 2, comma 3, d.lgs. n. 165/2001. Ricordando sinteticamente questa disciplina, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni vincitori di concorso di dottorato possono usufruire della borsa di studio ma solo in caso di ammissione senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, conservano il trattamento economico e previdenziale dell'amministrazione di cui fanno parte. Qualora nei 2 anni successivi al conseguimento del titolo interrompano, per propria volontà, il rapporto, occorre restituire gli importi ricevuti. Non ne hanno diritto coloro che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca e coloro che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento previdenziale. In conclusione, il nuovo decreto legislativo, come emerge già ad una prima lettura e da quanto sinteticamente evidenziato, sembra caratterizzarsi, più che per il riordino dell'intera materia come pure richiesto dalla delega, per interventi molto mirati su istituti – congedi, aspettative e permessi – che più di altri hanno presentato difficoltà operative ed applicative o abusi da parte degli aventi diritto. Va, però, ricordato, a questo proposito, che la riforma interviene, secondo i limiti imposti dalla quella stessa legge delega, senza alcun nuovo o maggiore onere per la finanza pubblica.

Novità in materia di riordino della normativa su congedi, aspettative e permessi

Schema di decreto legislativo del 9 giugno 2011 recante attuazione dell'art. 23, l. n.183/2010

Argomenti	Norme modificate/integrate	Novità in pillole
Modifiche alla disciplina in materia di flessibilità del congedo di maternità	D.lgs. n. 151/2001, art. 16	Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione e in caso di morte prematura del bambino, è prevista la facoltà per le lavoratrici di riprendere l'attività lavorativa indipendentemente dal periodo di astensione obbligatoria
Modifiche alla disciplina in materia di congedo parentale	D.lgs. n. 151/2001, art. 33	Il diritto dei genitori di minore con handicap grave di prolungare fino a 3 anni il congedo parentale è comprensivo del periodo di astensione facoltativa "ordinaria". Se ne può usufruire anche se il bambino è ricoverato, purché sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore
Modifiche alla disciplina in materia di permessi per genitori di minori con handicap in situazione di gravità	L. n. 104/1992, art. 33, commi 2 e 3 D.lgs. n. 151/2001, art. 42	La misura di cui all'art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 (3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese) diviene alternativa al riposo di cui all'art 33, comma 2 (2 ore di riposo giornaliero retribuito), per il caso di genitori di figli con handicap grave
Modifiche alla disciplina in materia di congedo per l'assistenza di soggetti portatori di handicap in situazione di gravità	D.lgs. n. 151/2001, art. 42 L. n. 53/2000, art. 4	Il congedo straordinario per l'assistenza di soggetto portatore di handicap può essere fruito da vari soggetti secondo un "ordine di priorità": coniuge convivente; padre o madre, anche adottivi; uno dei figli conviventi; fratelli o sorelle conviventi. Solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti primi in tale classificazione, il diritto di fruizione spetta agli altri. Viene, poi, riordinata e aggiornata la disciplina contenente le modalità di fruizione di tale congedo
Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza di soggetti portatori di handicap in situazione di gravità	L. n. 104/1992, art. 33, comma 3	La fruizione di 3 giorni di permesso mensile retribuito è ammessa da parte del coniuge o di un parente o affine entro il I grado o entro il II 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 per l'assistenza di più persone in situazione di handicap grave. Il lavoratore che usufruisca di tali permessi per assistere una persona residente a più di 150 km di distanza deve attestare con un titolo di viaggio, o altra documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito
Modifiche alla disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca	L. n. 476/1984, art. 2	Viene estesa la disciplina del congedo per il dottorato di ricerca a tutti i dipendenti pubblici "contrattualizzati", ex art. 2, comma 3, d.lgs. n. 165/2001
Congedo per le cure degli invalidi		I lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possano fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni
Adozioni	D.lgs. n. 151/2001, art. 45	Nelle disposizioni sui riposi dei genitori estese anche al caso di adozioni è sostituito il riferimento agli anni di vita del bambino, con il suo ingresso in famiglia. Analogamente sono estese le disposizioni di cui all'art. 42-bis (assegnazione dei dipendenti pubblici con figli minori fino a 3 anni ad una sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività) al caso di adozione ed affidamento entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia ed indipendentemente dall'età del minore

Roberta Caragnano

Direttore Osservatorio Pari opportunità di Adapt

Serena Facello

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo