

CENTRO STUDI



AIDP

Le circolari

Carissimi amici e colleghi,

È un vero piacere inaugurare quest'oggi un nuovo strumento di aggiornamento e condivisione, ad uso esclusivo dei Soci AIDP: le Circolari.

In primo luogo perché rappresentano un ulteriore passo in quel cammino che vede il Centro Studi come un laboratorio di idee; una fucina in cui tutti coloro che si occupano degli aspetti tecnico/amministrativi e legali della gestione delle risorse umane possano trovarsi e confrontarsi; in secondo luogo perché questo contributo non è scritto da noi, bensì dalla *Direzione HR - Rapporti di lavoro degli "Aeroporti di Roma SpA"*.

Siamo felici e ringraziamo tutte "le risorse umane" degli Aeroporti di Roma per questo regalo che soddisfa pienamente lo spirito con cui è nato il Centro Studi, in cui ciascuno offre un pezzetto di conoscenza affinché la conoscenza a disposizione di tutti sia illimitata.

Lo spirito della rete, la condivisione e le sinergie che si creano all'interno della comunità professionale sono la vera ricchezza di ogni professionista.

Questa circolare ne è un esempio: diffonde nuove conoscenze, percorrendo e vivificando l'intera associazione.

Chiunque voglia partecipare con nuove idee e contributi può contattarci all'indirizzo centrostudi@aidp.it.

La circolare di oggi fa il punto in materia di congedi, aspettative e permessi alla luce d.lgs 119/2011.

Nel ringraziare i colleghi di ADR, auguriamo a tutti buona lettura!

Maurizio Manicastro e David Trotti
Coordinatori del Centro Studi AIDP

Con la circolare n. 139 del 28 ottobre 2011, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito al d.lgs. 119 del 18 luglio 2011, sia pure limitatamente ai suoi articoli 2 e 8.

Con l'occasione, anche alla luce della suddetta circolare, si chiariscono le modifiche e novità introdotte dal citato decreto legislativo, entrato in vigore in data 11 agosto, in attuazione della delega conferita al Governo

dall'art. 23 del Collegato Lavoro (legge n. 183 del 4 novembre 2010), per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Situazione precedente rimasta in vigore:

L'art. 16 d.lgs. 151 sancisce l'obbligo di astenersi dal lavoro nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto (cui si aggiunge, ove il parto avvenga oltre tale data, l'eventuale periodo intercorrente tra la data effettiva del parto e quella presunta) e i 3 mesi successivi al parto (cui si aggiungono, nel caso di parto prematuro, gli ulteriori giorni non goduti sino alla data presunta). Come noto l'art. 20 sancisce la facoltà di astenersi, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, invece della modalità 2+3 mesi di cui sopra, con quella 1+4 mesi (sempre che vi sia idonea certificazione medica attestante l'assenza di pregiudizi per la salute della lavoratrice).

L'art. 19, in caso di interruzione di gravidanza, stabilisce che l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei 90 gg. dal concepimento ovvero successivamente, ma entro i 180 gg. (da intendersi 180' giorno escluso, come chiarito dall'INPS, con il messaggio n. 9042 del 18 aprile 2011), a condizione in quest'ultimo caso che la gravidanza o il parto comportino grave pericolo per la vita della donna oppure siano accertate rilevanti anomalie o malformazioni del nascituro, con grave pericolo per la donna, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

L'art. 12 del DPR 1026/1976 dispone, invece, che è considerato parto, a tutti gli effetti, l'interruzione della gravidanza "successiva al 180° giorno" (da intendersi come 180' giorno compreso ai sensi del suddetto messaggio INPS).

Ai sensi dell'art. 4 del citato DPR, il concepimento si considera avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto.

Novità:

All'art. 16 è stato aggiunto un comma 1-bis, che prevede che *"Nel 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, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista 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 tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute"*.

In sostanza:

Mentre in precedenza l'interruzione della gravidanza successiva al 180° giorno era considerata parto, con conseguente divieto per il datore di adibire al lavoro la lavoratrice nei tre mesi successivi, allo stato tale ipotesi e quella, precedentemente non normata, del decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità (nel qual caso non era comunque possibile rientrare al lavoro nel periodo di congedo), non sono più considerate tali a tutti gli effetti. La nuova disciplina prevede, infatti, nelle due ipotesi di cui sopra (ferma restando la possibilità di godere, comunque, in maniera completa, del congedo di maternità *post partum*), la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista 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 tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

L'INPS, con la succitata circ. n. 139, ha precisato che tale disciplina si applica anche riguardo alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 L. 335/1995, per i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, nonché i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Per completezza del quadro di riferimento, si evidenzia che con sentenza n. 116 del 4 aprile 2011, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità del co. 3 del citato art. 16, *"nella parte in cui non consente, nel caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare"*.

L'INPS, in merito, con messaggio n. 14448 dell'11 luglio 2011, ha precisato che, in simili circostanze, la lavoratrice madre ha la possibilità di posticipare il congedo obbligatorio dal momento dell'ingresso del bambino nella casa familiare

“(coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), offrendo al contempo al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa” ed, ancora, che anche al padre spetta tale differimento nell'ipotesi di decesso o grave infermità della madre, abbandono del neonato o affidamento esclusivo al padre. Lo stesso Istituto ha inoltre chiarito che non è tuttavia possibile richiedere il differimento del congedo di maternità o paternità “*in caso di parto “a termine” (ossia di parto verificatosi in coincidenza della data presunta del parto, oppure in data successiva alla data medesima) nonché nelle ipotesi di parto prematuro allorquando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi*”.

CONGEDI PARENTALI

Situazione precedente rimasta in vigore:

L'art. 32 del citato d.lgs. prevede che per ogni bambino, suoi nei primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a 6 mesi (elevabile a 7 mesi per il padre, ovvero 10 mesi in caso di unico genitore), con un tetto massimo complessivo di 10 mesi ovvero 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi per un periodo non inferiore a 3 mesi (i predetti periodi possono essere fruiti in maniera continuativa ovvero frazionata).

Situazione precedente modificata:

L'art. 33 disponeva al comma 1 che la madre o, in alternativa, il padre di minore con handicap in situazione di gravità hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Ai sensi del 1° periodo del comma 4, il prolungamento decorreva dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Modifica:

Il comma 1 dell'art. 33 è stato sostituito e il 1° periodo del comma 4 è stato eliminato. Nella versione attuale il comma 1 prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In sostanza:

E' stata eliminata la condizione ostativa del ricovero a tempo pieno, ai fini della fruibilità del diritto al prolungamento del congedo, qualora sia richiesta la presenza del genitore da parte dei sanitari della struttura di ricovero. Inoltre è stata eliminata la cumulabilità del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 (come anticipato: massimo 6 mesi per madre, 7 mesi per padre, 10 mesi in caso di genitore unico) con i 3 anni di cui al 1° comma dell'art. 33, essendo pertanto espressamente previsto che il periodo di 3 anni comprende anche il congedo parentale di cui all'art. 32.

CONGEDI PER MINORI CON HANDICAP

Comma 1 e modifica comma 2 art. 42 d. lgs. 151

L'art. 42 comma 1 del d.lgs. 151 sancisce che fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale di cui sopra, trova applicazione l'art. 33 co. 2 L. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

Il comma 2, **sino al Collegato Lavoro**, prevedeva che, successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre avevano diritto ai permessi di cui all'art. 33 co. 3 L. 104, ossia ai 3 giorni al mese, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Il comma 2, **come modificato dal Collegato Lavoro**, prevedeva che successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 co 3 L. 104 fosse riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che potevano fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese (si trattava semplicemente di un

coordinamento tra le precedente versione dello stesso comma 2 e la nuova versione dell'art. 33 co. 3 L. 104, come modificato dal Collegato Lavoro).

Il comma 2 nella **versione attuale** prevede che il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 co. 3 L. 104 è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

In sostanza:

Viene previsto che il lavoratore possa, anche nei primi 3 anni di vita del figlio con handicap grave, decidere di fruire, in alternativa al prolungamento del congedo parentale e alle due ore di riposo giornaliero, dei 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 co. 3 citato. In precedenza, anche a seguito delle recentissime modifiche introdotte dal Collegato Lavoro, i 3 giorni spettavano soltanto successivamente al compimento dei 3 anni.

Opportunamente, la novella, a brevissima distanza di tempo dalle modifiche apportate sia all'art. 33 co. 3 L. 104 che al comma 2 dell'art. 42 d.lgs. 151, oltre ad introdurre la suddetta novità, prevede la non cumulabilità, sino ai 3 anni di età del bambino con handicap grave, con le misure di cui al comma 1 dell'art. 42 citato (ossia il prolungamento del congedo parentale in alternativa alle due ore di permesso giornaliero, che spettano appunto fino ai 3 anni di età).

CONGEDO PER ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

Comma 5 art. 42 d.lgs. 151

Versione precedente:

Il comma 5 prevedeva, nella prima parte, 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 e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33 co. 1, dello stesso d.lgs. 151 (prolungamento congedo parentale) e all'art. 33 co. 2 e 3 L. 104 (rispettivamente: 2 ore di permesso giornaliero e 3 giorni di permesso retribuito mensili), per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro sessanta giorni dalla richiesta.

Nella parte successiva, unitamente ad altre disposizioni che non rilevano in tale sede, prevedeva che *“durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa”* e inoltre che il congedo di cui sopra, fruito alternativamente da entrambi i genitori, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, co. 1 d.lgs. 151 e dell'art. 33 co. 2 e 3 L. 104.

Modifica comma 5 e introduzione commi 5 bis/quinquies

Con la riforma il comma 5 è stato sostituito come segue:

- la prima parte, completamente riscritta ai fini del recepimento delle varie sentenze interpretative di rigetto della Corte Costituzionale degli ultimi anni sulla disciplina *de qua*, è rimasta come comma 5;
- le ulteriori disposizioni della precedente articolata versione del comma 5, sono state riportate quasi integralmente nei commi che nella versione attuale vanno dal 5 bis al 5 quinquies, che però introducono anche integrazioni e nuove disposizioni, con alcune delle quali sono recepite posizioni già espresse in sede di prassi (ad es.: padre e madre da intendersi anche adottivi).

Quanto alla versione attuale del comma 5, prevede che il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, ha diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il comma 5-bis prevede che il congedo di cui sopra non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi

i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 L. 104, e 33, comma 1, del d.lgs. 151.

Il comma 5-ter dispone che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di € 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

Ai sensi del co. 5-quater, i soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto ad 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 riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Infine, in base al co. 5-quinquies, il periodo di cui al co. 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

In sostanza:

Come anticipato, è stato ridefinito l'ambito dei soggetti legittimati al periodo di congedo di cui al co. 5, nei termini indicati dalla Corte Costituzionale. L'ordine di priorità precedente era: a) madre e padre che possono fruirne alternativamente (questo giustificava l'inserimento del comma nell'ambito di un articolo rubricato "*riposi e permessi per i figli con handicap grave*") - b) 1 fratello/sorella convivente. Oggi l'ordine è modificato come segue: a) il titolare di tale congedo diventa in primo luogo il coniuge convivente, che in origine non era neanche ricompreso tra i destinatari - b) solo in via sostitutiva possono subentrare quelli che erano i titolari prima della novella legislativa, ossia padre o madre, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente - c) un figlio convivente (anche tale ipotesi di nuova introduzione) - d) un fratello/sorella convivente.

Inoltre sono state ampliate e chiarite le ipotesi di sostituzione dei titolari del beneficio in parola. Nella versione precedente era prevista soltanto l'ipotesi del decesso, mentre allo stato le ipotesi sono, oltre il decesso, anche la mancanza o la presenza di patologia invalidante.

Viene inoltre stabilito che i due anni di congedo riguardano tutta la vita lavorativa del beneficiario, la qual cosa rileva in presenza di più rapporti di lavoro successivi.

Ancora, vengono ampliati e chiariti anche i presupposti. In particolare, mentre in precedenza era richiesta la necessità di assistere il familiare con handicap in situazione di gravità, purchè non ricoverato presso istituti specializzati, allo stato, in coerenza con l'introduzione da parte della riforma di analoga previsione in diverse fattispecie, viene previsto che l'incompatibilità tra il congedo e il ricovero della persona da assistere viene meno nel caso in cui sia richiesta la presenza del soggetto che presta assistenza da parte dei sanitari.

Infine, viene stabilito che il congedo *de quo* non rileva ai fini della maturazione di ferie, tredicesima (e, si deve ricavare in via interpretativa, quattordicesima) e TFR.

ASSISTENZA A SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Situazione precedente rimasta in vigore:

Il comma 3 dell'art. 33 della L. 104 dispone che, a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità, con l'unica eccezione dell'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, ipotesi per la quale il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Novità:

Al comma 3 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "*il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo 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.*».

Inoltre, dopo il comma 3 è stato inserito un comma 3-bis che dispone che *“il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.»*.

In sostanza:

Viene prevista la possibilità per un lavoratore di potere assistere più persone, dovendosi intendere implicita in tale ipotesi la cumulabilità dei 3 giorni di permesso per ogni persona assistita. Peraltro, rispetto all'ampia platea di possibili destinatari di cui alla prima parte (quella previgente) dell'art. 33, la possibilità di assistere più persone è limitata a: coniuge o parente o affine entro il primo grado (ossia genitori e figli quanto ai parenti e genero-nuora e suocero/a quanto agli affini) ovvero entro il secondo 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.

Non sembra coerente la situazione in base alla quale, in caso di impossibilità di assistenza (da intendersi in senso ampio come: soggetti *over* 65, affetti da patologie invalidanti, deceduti o comunque mancanti) di un parente o affine di 1° grado diverso dal genitore, non sia prevista la sostituzione con il parente/affine di 2° grado.

Inoltre è stata introdotta la necessità, per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. E' auspicabile un intervento chiarificatore in merito alla nozione di idoneità della documentazione diversa dal titolo di viaggio (biglietto di treno, autobus, aereo, ecc.). Si ritiene idonea, ad esempio, la ricevuta dell'autostrada, ma se non è richiesto un passaggio in autostrada allo stato non è chiaro quale possa essere la documentazione idonea.

CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI

Situazione normativa precedente

L'art. 26 della L. 118/1971, n. 118 disponeva che *“ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai due terzi, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a 30 giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale”*.

L'art. 10 del d.lgs. n. 509/1988, prevedeva invece che il congedo per cure previsto dal suddetto art. 26 *“può essere concesso ai lavoratori mutilati ed invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50 per cento, semprechè le cure siano connesse alla infermità invalidante riconosciuta”*.

In sostanza, il legislatore del 1988, nel ridurre al 50% la soglia di invalidità oltre la quale spettava il congedo straordinario per cure non superiore a 30 gg./anno, aveva sostanzialmente rinviato alla procedura richiesta dalla precedente normativa (richiesta del dipendente e previa autorizzazione del medico provinciale) e aveva introdotto il presupposto che le cure fossero connesse alla infermità invalidante riconosciuta.

Novità:

E' stata prevista una nuova normativa in materia di congedi per cure degli invalidi, che sostituisce quella previgente sopra richiamata. L'art. 7 del d.lgs. 119 in particolare dispone quanto segue:

1. *Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni (Ndr: trattasi di una norma dettata per il pubblico impiego con la quale si dispone l'abrogazione di tutte le disposizioni, anche speciali, che prevedono la possibilità per i dipendenti della PA di essere collocati in congedo straordinario oppure in aspettativa per infermità per attendere alle cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche), i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.*

2. *Il congedo di cui al comma 1 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 ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.*

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

In sostanza:

Rispetto alla disciplina previgente, che è stata espressamente abrogata, rimane fissata al 50% la soglia di invalidità oltre la quale matura il diritto al congedo, anch'esso rimasto in misura pari alla precedente, ossia 30 giorni per anno. Rimane, inoltre, la necessità di una apposita domanda di congedo da parte del lavoratore (veniva chiamata richiesta nella precedente normativa, ma la sostanza non cambia), che deve essere accompagnata dalla richiesta di un medico. Rimane fermo, da ultimo, che le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche non danno diritto al congedo.

Quello che cambia è che allo stato la richiesta può essere effettuata, oltre che da una struttura sanitaria pubblica, anche da un medico c.d. "di famiglia" convenzionato con il SSN, mentre in precedenza era necessaria in maniera esclusiva l'autorizzazione del "medico provinciale", figura professionale sostituita dalla struttura medico legale della Asl. E' stato, quindi, agevolato l'accesso al diritto *de quo*.

D'altra parte, però, è stato rinforzato il collegamento causale tra il congedo e lo stato di infermità invalidante, nel senso che allo stato è prevista la "necessità" della cura in relazione alla suddetta infermità, mentre in precedenza era richiesto che le cure fossero semplicemente "connesse" alla stessa.

Inoltre, è stata introdotta la possibilità di fruire del congedo in maniera frazionata.

Ancora, procedendo in ordine, è stato previsto che il periodo di congedo non rientri nel periodo di comporto (come già però era stato chiarito dalla giurisprudenza di Cassazione) e che "*il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia*". Su tale ultimo aspetto si deve ritenere che il trattamento economico sia a carico del datore di lavoro, come peraltro previsto, nel silenzio della precedente normativa, con Nota del Min. Lav. del 05.12.2006.

E' stato introdotto (si ritiene opportunamente, in considerazione del fatto che la richiesta del medico possa essere effettuata anche dal medico di famiglia, la qual cosa avrebbe potuto generare abusi) l'onere, a carico del dipendente, di documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure, consentendo pertanto un controllo successivo al datore di lavoro.

ADOZIONE E AFFIDAMENTI

Versione precedente:

Il comma 1 dell' art. 45 del d.lgs. 151/2001 prevedeva che le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39 (riposi giornalieri 2 ore madre, c.d. allattamento), 40 (riposi giornalieri 2 ore padre) e 41 (riposi giornalieri per parti plurimi) si applicassero "*anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino*".

Versione modificata:

Rispetto alla precedente versione, è stata disposta la sostituzione delle parole: "*entro il primo anno di vita del bambino*" con quelle "*entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia*".

Un'ulteriore previsione del citato articolo 45 riguarda esclusivamente i dipendenti pubblici.

In sostanza:

La versione modificata recepisce quanto statuito dalla sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale, n. 104 del 9 aprile 2003. Nei fatti, pertanto, nulla cambia, tanto che l'INPS, in sede di circ. n. 139/2011 succitata, rinvia sull'argomento alle istruzioni che erano state fornite con circ. n. 91 del 26 maggio 2003.