

Periodico Amministrativo delle Istituzioni Scolastiche

PAIS

Rivista mensile di cultura professionale e di formazione in servizio

**RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA
DI CONGEDI E PERMESSI PER L'ASSISTENZA
ALLE PERSONE CON DISABILITÀ:**

**Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 - attuazione
della Delega ex art. 23 della Legge n. 183/2010**

A cura di
Mario Paladini

INSERTO N. 5

Allegato al N. 12 - Aprile 2012 - Anno VII

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE.....	pag.	III
2. PREMessa.....	»	III
3. DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE (ART. 16 DEL D.LGS. N. 151/2001).	»	IV
4. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO (ART. 33 DEL D.LGS. N. 151/2001).....	»	V
5. RIPOSI PER ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE (ART. 42 DEL D.LGS. N. 151/2001).....	»	V
6. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA (ART. 2 DELLA LEGGE N. 476/1984).	»	X
7. ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP (ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992).	»	XI
8. GRADI DI PARENTELA E DI AFFINITÀ.....	»	XII
9. CONGEDO DI CURE PER GLI INVALIDI	»	XIII
10. ADOZIONI ED AFFIDAMENTI (ART. 45 DEL D.LGS. N. 165/2001)	»	XIV

1. PRESENTAZIONE

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare n. 1 del 2012 - pubblicata sul proprio sito in data 12/3/2012 - ha dettato, per le Amministrazioni Pubbliche, le linee operative correlate alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari portatori di handicap, con possibilità di cumulare le diverse tipologie di permessi e congedi nello stesso mese ma non nello stesso giorno, con superamento delle indicazioni fornite con la Circolare n. 13/2010.

Il Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 (Attuazione dell'art. 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2011, n. 173, è entrato in vigore l'11 agosto 2011.

Ricordiamo che la delega al Governo era stata fissata all'articolo 23 della Legge 183/2010, la stessa norma che all'articolo successivo aveva già modificato la precedente disciplina in materia di permessi ai lavoratori che assistono familiari con grave disabilità (art. 33 della Legge 104/1992). Si tratta di un altro passaggio nel tentativo di razionalizzazione, ma anche di contenere, la concessione dei permessi e dei congedi.

Con il nuovo Decreto, il Governo tenta di disciplinare in modo più stringente la concessione dei permessi (tre giorni al mese) e dei congedi biennali retribuiti, oltre ad intervenire sui congedi di maternità, sui congedi per terapie per gli invalidi e sulle aspettative per i dottorati di ricerca. Alcuni passaggi rappresentano dei chiarimenti applicativi, in alcuni casi già presenti nella prassi amministrativa, altri passaggi tendono a contenere abusi, altri ancora restringono la platea dei beneficiari di alcune forme di agevolazione lavorativa.

Da un'analisi complessiva delle ulteriori modifiche introdotte dal nuovo decreto legislativo, si ha la percezione che le stesse abbiano introdotto una leggera restrizione accompagnata, tra l'altro, da disposizioni migliorative per i lavoratori, il tutto associato a risoluzioni di vecchie questioni aperte e da un adeguamento di alcune norme a seguito di interventi della Corte Costituzionale che si sono succeduti nel tempo.

In tale previsione, si illustra quanto prevedono le disposizioni dei nove articoli che compongono il provvedimento, precisando che l'art. 1 dello stesso specifica l'oggetto e le finalità del decreto legislativo in questione.

2. PREMESSA

Il suddetto decreto apporta modifiche alla normativa relativa ai congedi ed ai permessi per l'assistenza alle persone in situazione di disabilità grave.

In particolare:

- **Flessibilità del congedo di maternità (Art. 2, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119)**

L'articolo 2 del Decreto Legislativo stabilisce che la lavoratrice possa richiedere il rientro anticipato al lavoro in caso di aborto o morte prematura del bambino, previa attestazione da parte del medico specialista del SSN e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

- **Prolungamento del congedo parentale (Art. 3, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119)**

L'articolo 3 modifica l'art. 33, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale. Sul prolungamento del congedo parentale per i genitori di bambini disabili (norma di favore per il lavoratore) si chiarisce che per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata 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.

Con la modifica viene, infine, previsto in maniera innovativa che il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, se i sanitari chiedono la presenza del genitore.

- **Congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (Art. 4, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119)**

L'art. 4 interviene sull'art. 42, comma 2, del Decreto Legislativo n. 151/2001 eliminando la condizione che imponeva la fruizione dei permessi "successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità". Inoltre il medesimo art. 4, sostituendo il comma 5 dell'art. 42 del Decreto Legislativo

n. 151/2001, ridefinisce la platea dei beneficiari e prevede un ordine di priorità tra gli stessi, in ossequio ai nuovi orientamenti assunti dalla Corte Costituzionale in materia di soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.

Congedo biennale per l'assistenza di persona disabile (norma in parte restrittiva e in parte di favore per il lavoratore):

- si prevede che il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, della Legge 104 del 1992, spetta, in alternativa ai riposi giornalieri di cui al comma 1 del medesimo articolo, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, i quali possono fruirne alternativamente, anche in materia continuativa nell'ambito del mese;
- il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco della vita lavorativa;
- durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ed il medesimo periodo è coperto da contribuzione figurativa. Tale periodo, così come previsto già dallo stesso D.Lgs. 151/01, non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
- recependo le indicazioni della Corte Costituzionale, che si è pronunciata con più sentenze sulla materia, viene stabilito un ordine di priorità tra i soggetti legittimati alla fruizione del congedo (coniuge, padre o madre, anche adottivi, figlio convivente, fratelli e sorelle) e le cause di impedimento di questi soggetti che consentono di avanzare al livello ulteriore (mancanza, decesso o patologie invalidanti). La ratio di questa innovazione è quella di radicare la legittimazione alla fruizione del congedo in capo a quei soggetti che per vincolo legale e per grado di parentela si presume siano più vicini anche affettivamente alla persona disabile;
- la norma, stabilendo un preciso ordine di priorità tra i legittimati e derogabile solo in presenza di certe circostanze, vuole evitare che il congedo sia fruito da soggetti che non provvedono realmente all'assistenza della persona disabile;
- sciogliendo alcuni dubbi interpretativi, viene stabilito che il congedo può essere fruito per assistere ciascuna persona disabile;
- al fine di garantire un'assistenza reale, la nuo-

va norma prevede che il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno, se i sanitari della struttura ne attestano l'esigenza;

- la nuova disposizione normativa precisa che i soggetti i quali fruiscono dei congedi straordinari 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, però, il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa (art. 42, comma 5-quater). Infine, i periodi di congedo straordinario non rilevano ai fini della maturazione di ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto (art. 42, comma 5-quinquies).

- Assistenza a soggetti portatori di handicap grave (Art. 6, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119)

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. (art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992).

Inoltre, il lavoratore che usufruisce dei permessi suddetti 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.

3. DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE (ART. 16 DEL D.LGS. N. 151/2001)

Con l'art. 2 del nuovo Decreto Legislativo è stato inserito all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 il comma 1-bis: esso consente, a differenza che nel passato ove scattava automaticamente l'astensione obbligatoria, alle donne che hanno avuto l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno o, in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, di riprendere l'attività lavorativa in

qualunque momento.

Due sono le condizioni richieste:

- a) Un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro;
- b) Un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del medico competente i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.

Tale innovazione normativa si ritiene che sia finalizzata a consentire alle lavoratrici di utilizzare l'anticipato ritorno all'impegno lavorativo come mezzo per affrontare e superare la situazione particolarmente difficile determinata dal trauma causato dalla perdita del bambino.

4. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO (ART. 33 DEL D.LGS. N. 151/2001)

Con l'art. 3 si è intervenuti sull'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001 riscrivendo il comma 1 che riguarda i minori portatori di handicap particolarmente grave.

Il terzo articolo del nuovo Decreto introduce una modificazione dell'articolo 33 del Decreto Legislativo 151/2001, precisando che la già prevista possibilità di fruire di tre anni di congedo retribuito sia utilizzabile fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, se non ricoverato in istituto specializzato.

Il Decreto precisa inoltre che questo congedo è relativo a ciascun figlio con disabilità, può essere fruito alternativamente da ciascun genitore, ma è incompatibile con la contemporanea fruizione dei permessi lavorativi.

Ora, pertanto, la lavoratrice madre, o in alternativa, il padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di età del figlio, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in modo continuativo o frazionato per un periodo massimo di tre anni, a condizione che non vi sia un ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati e fatta salva l'ipotesi nella quale sia richiesta la presenza del genitore.

Occorre precisare che nel computo dei tre anni sono inclusi anche i congedi parentali concessi alla generalità dei genitori (fino ad 11 mesi totali se a fruizione sono entrambi) a prescindere dalla disabilità del figlio, riconosciuti dall'art. 32.

Viene, altresì, ovviamente, abrogato il primo periodo del comma 4 nel quale si affermava "re-

sta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'art. 32".

Inoltre si precisa che questo congedo - che può essere continuativo o frazionato - è relativo a ciascun figlio con disabilità, può essere fruito alternativamente da ciascun genitore, ma è incompatibile con la contemporanea fruizione dei permessi lavorativi (art. 33 della Legge 104/1992).

Resta in vigore l'opportunità (art. 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001) di fruire, in alternativa al congedo, delle due ore di permesso giornaliero, ammessa tuttavia solo fino al terzo anno di età del bambino.

Alla luce del vigente disposto normativo, pertanto:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliero, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

I giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni.

5. RIPOSI PER ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE (ART. 42 DEL D.LGS. N. 151/2001)

Con l'art. 4 vengono apportate modifiche all'articolo 42 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 15.

Viene riscritto il comma 2 dell'art. 42: in base al nuovo testo la fruizione dei congedi ex art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, è riconosciuta in alternativa alla previsione contenuta al comma 1 (due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con grave handicap), ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa, nell'ambito del mese.

Il comma 5 dell'art. 42 viene sostituito da commi che vanno dal 5 al 5-quinquies, che rive-

dono, in modo significativo, gli aventi diritto ai congedi biennali retribuiti previsti dall'articolo 42 del Decreto Legislativo 151/2001.

Il nuovo Decreto ha dovuto tenere in considerazione le tre sentenze di Corte costituzionale che, negli anni, hanno ampliato la platea dei beneficiari (ai figli e al coniuge). Il nuovo disposto ridefinisce, pertanto, la platea dei destinatari del congedo straordinario recependo i contenuti delle sentenze della Corte costituzionale intervenute sulla normativa in materia (Sentenze n. 233 del 16/6/2005, n. 158 del 18/4/2007, n. 19 del 26/1/2009).

Tuttavia il nuovo testo, pur confermando i beneficiari potenziali (coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle), fissa condizioni diverse di priorità nell'accesso ai congedi.

Il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001 precisa che *"il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa"*.

Di seguito vengono forniti chiarimenti circa: i soggetti legittimati alla fruizione del congedo, le modalità di fruizione, la durata del congedo e il trattamento economico spettante.

Soggetti aventi diritto

Variando le condizioni di priorità rispetto alla previgente disciplina, i soggetti aventi diritto a fruire del congedo straordinario retribuito per assistere un familiare in situazione di disabilità grave sono:

- il coniuge convivente;

- i genitori, anche adottivi o affidatari del disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- i figli conviventi con i genitori disabili, qualora il coniuge convivente, il padre e la madre, anche adottivi, del disabile siano deceduti, mancanti ovvero affetti da patologie invalidanti;
- i fratelli o le sorelle conviventi con il disabile, qualora il coniuge convivente, i genitori ovvero i figli della persona da assistere siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti.

Il predetto ordine è tassativo ed esclusivo, nel senso che la presenza nel nucleo familiare del disabile di un congiunto appartenente al grado più elevato di priorità esclude necessariamente tutti i beneficiari di grado inferiore.

Si fa presente che con l'espressione "mancanti" come precisato nella circolare INPS n. 28 del 28/2/2012 e n. 32 del 6/03/2012, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono), debitamente certificata con provvedimento rilasciato dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità ovvero comprovata mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

Con riferimento alla nozione di patologie invalidanti, non avendo il Decreto Legislativo 119/2011 apportato alcun elemento di novità, si deve continuare a far riferimento alle patologie indicate nell'art. 2, comma 1, lettera d), del Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278.

DECRETO del 21 luglio 2000 n. 278

Art. 2 - Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:
 - a. [...]
 - b. [...]
 - c. [...]
 - d. le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Pertanto il coniuge convivente del soggetto con grave handicap accertato ex art. 4, comma 1, della Legge n. 104/1992, ha diritto alla fruizione del congedo ex art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000 (non superiore a due anni continuativi o frazionati e per le motivazioni ivi riscontrabili): il diritto scatta entro sessanta giorni dalla richiesta.

La norma, come già detto, prevede anche una scala di priorità in caso di mancanza, decesso o presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente. Ovviamente, l'utilizzazione "a scalare" è correlata alla mancanza, al decesso o alla presenza di patologie invalidanti dell'avente titolo.

L'ordine di priorità è: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle. Rimane ferma la condizione dell'assenza di ricovero.

Il primo beneficiario è, quindi, il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi (anche se non conviventi con il figlio). Da far rilevare che, diversamente dalla disciplina sui permessi, in questi casi non viene previsto alcun limite di età di chi dovrebbe assistere il disabile.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del "padre e della madre" (nel testo è usata la formula congiuntiva "e", non quella disgiuntiva "o"), anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi.

Se anche i figli conviventi sono deceduti, mancanti o invalidi, il beneficio passa ai fratelli o alle sorelle conviventi.

Per quanto riguarda i genitori, il congedo può essere fruito anche quando uno dei due non sia un lavoratore, oppure sia un lavoratore autonomo (che quindi non può accedere a questi benefici). In tutti gli altri casi, questa eccezione non è ammessa. Quindi, nel caso in cui un disabile conviva con la moglie casalinga, il congedo non può essere concesso, ad esempio, al figlio convivente, a meno che la madre non sia essa stessa affetta da patologie invalidanti.

La Funzione Pubblica, nella sua Circolare n. 1/2012, a fronte di alcune richieste di parere sul punto, precisa che, poiché l'ordine dei soggetti possibili beneficiari è stato indicato direttamente ed espressamente dalla legge, la quale ha pure stabilito le condizioni in cui si può "scorrere" in

favore del legittimato di ordine successivo, tale ordine non si ritiene derogabile. Pertanto, per l'individuazione dei legittimati non pare possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di far "scattare" la legittimazione del soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, ad esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo o imprenditore).

Come precisato, la nuova norma esclude il diritto alla fruizione alternativa del beneficio da parte di più familiari, con l'unica eccezione dei genitori.

Tuttavia, può verificarsi l'ipotesi di fruizione successiva del congedo qualora, per il decesso o l'insorgenza di patologie invalidanti o qualsiasi altra causa, venga a mancare il soggetto a cui la legge riconosce il diritto in via prioritaria.

In tal caso, il congedo potrà essere concesso ad un altro familiare del disabile secondo l'ordine di priorità stabilito dalla legge, tuttavia, nella durata complessiva di due anni, dovranno essere computati i periodi già fruiti per assistere la stessa persona.

In assenza di contraria previsione legislativa, resta confermata la possibilità per lo stesso lavoratore di assistere più familiari disabili, nel rispetto dell'ordine di priorità stabilito dalla legge per ciascuno di essi e delle altre condizioni previste.

Naturalmente, in tal caso, il limite complessivo di durata del congedo è di due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente, indipendentemente dal numero di familiari assistiti.

La convivenza

Il diritto al congedo è subordinato, per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza. Questo requisito è provato mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445 del 2000, dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione (art. 4 del DPR n. 223 del 1989). Il requisito della convivenza previsto nella norma si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno. Sempre al fine di agevolare l'assistenza

della persona disabile, il requisito della convivenza potrà ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223 del 1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. Le amministrazioni disporranno per gli usuali controlli al fine di verificare la veridicità delle dichiarazioni (art. 71 del citato DPR n. 445 del 2000).

La durata del congedo

Il congedo non può superare i due anni per ciascun portatore di handicap nell'arco della vita lavorativa (precisazione molto importante in presenza di più rapporti successivi con diversi datori di lavoro).

Infatti, il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001 precisa che *"il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa"*.

Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

Il congedo è riconosciuto soltanto nel caso in cui il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, fatto salvo il caso che la presenza del parente sia richiesta dai sanitari.

In base alla nuova articolazione dell'articolo 42 del Decreto Legislativo 151/2001 anche il congedo, come già i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Al contrario, 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 permessi ex art. 33 della Legge 104, né del congedo parentale di tre anni concesso fino all'ottavo anno di vita.

Infatti il D.Lgs. n. 119 del 2011 ha modificato il disposto dell'ex comma 5 dell'art. 42 in esame, prevedendo all'attuale comma 5 bis che *"i genitori, anche adottivi, possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può*

fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge n. 104 del 1992 e 33, comma 1, del presente decreto".

A seguito della modifica, i genitori possono fruire delle predette agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno. La conclusione vale anche nel caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore, che, pertanto, nell'arco dello stesso mese può fruire del congedo ex art. 42, commi 5 ss., D.Lgs. n. 151 del 2001 e dei permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge n. 104 del 1992 o del prolungamento del congedo parentale. Analogamente, il dipendente che assiste una persona in situazione di handicap grave diversa dal figlio nell'ambito dello stesso mese può fruire del congedo in esame e del permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104 del 1992.

In base a quanto previsto dall'art. 42, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151 del 2001, per i genitori rimane comunque ferma l'alternanza, nell'arco dello stesso mese, tra la fruizione delle due ore di permesso al giorno (art. 33, comma 2, della Legge n. 104 del 1992), il prolungamento del congedo parentale (art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001) e le tre giornate di permesso al mese (art. 33, comma 3, della Legge n. 104 del 1992).

Pertanto, dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per *"gravi e documentati motivi familiari"*.

In tale caso il congedo straordinario potrà essere fruito, oltre che dall'altro genitore, anche, nei casi previsti dalla legge, dal coniuge, dai figli o dai fratelli del soggetto con handicap grave, naturalmente con decurtazione di eventuali periodi dagli stessi utilizzati a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.

Si chiarisce, altresì, che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti *"per gravi e documentati motivi familiari"*, il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel

limite di otto mesi: ovviamente la differenza fino ai due anni - e cioè un anno e quattro mesi - potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore

(purché questi non abbia mai fruito di congedo per motivi familiari o ne abbia beneficiato per non oltre otto mesi).

SCHEDA DI SINTESI

Referente unico

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile.

Il congedo può essere fruito per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, in un'unica soluzione ovvero in modo frazionato.

Non è possibile, nell'ambito dello stesso nucleo familiare, per soggetti diversi, fruire alternativamente di benefici finalizzati all'assistenza dello stesso disabile.

Eccezione: I genitori, anche adottivi o affidatari, possono fruire alternativamente del beneficio per assistere il figlio con disabilità grave.

Negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992,

né del prolungamento del congedo parentale di cui al comma 2, della predetta norma, così come modificata dal D.Lgs. n. 119/2011.

È invece possibile che, nell'ambito dello stesso mese, un genitore fruisca del congedo e, in giorni diversi, l'altro richieda uno dei benefici di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge n. 104/1992.

Il congedo, sempre nella misura massima di due anni nella vita lavorativa, spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Qualora nel nucleo familiare siano presenti più figli in situazione di disabilità grave, il genitore che ha beneficiato del congedo per l'intero periodo per assistere il primo figlio non potrà fruire del medesimo titolo di assenza per assistere il secondo. In tale ipotesi, l'altro genitore potrà esercitare il diritto nei confronti del secondo figlio alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Le modalità di fruizione e di computo

Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi.

Quanto precede vale anche nel caso in cui il dipendente richiedente abbia un rapporto di lavoro part-time con l'amministrazione. Nel caso di part-time verticale, il conteggio delle giornate dovrà essere effettuato sottraendo i periodi in cui

non è prevista l'attività lavorativa, considerato che in tale ipotesi la prestazione e la retribuzione del dipendente sono entrambe proporzionate alla percentuale di part-time.

Nell'ipotesi in cui il dipendente, a seguito di un periodo di congedo, fruisca, immediatamente dopo, di giorni di ferie o malattia, riprendendo quindi l'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il suindicato periodo di congedo e le ferie o la malattia non vanno computate in conto congedo.

Per maggior chiarezza si faccia riferimento all'esempio seguente riferito a lavoratori con orario contrattuale articolato su cinque giorni (settimana corta) dal lunedì al venerdì:

1ª settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

2ª settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia

3ª settimana: lunedì = ripresa dell'attività lavorativa

In questo caso, le giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiate come congedo.

Viceversa, allorquando si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo, un

periodo di ferie o di malattia e un ulteriore periodo di congedo, i giorni festivi e i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati come giorni di congedo.

A chiarimento si riporta l'esempio che segue, riferito sempre all'ipotesi di settimana corta:

1ª settimana: dal lunedì al venerdì = congedo

2ª settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia

3ª settimana: dal lunedì al venerdì = congedo

SCHEDE RIEPILOGATIVE

- Nell'ambito di un periodo di congedo straordinario continuativo si computano tutti i sabati, le domeniche e le giornate festive ricadenti all'interno di esso;
- il congedo fruito in modalità frazionata include i giorni festivi, i sabati e le domeniche, salvo che non siano preceduti o seguiti dalla effettiva ripresa del servizio, che, ovviamente, non può coincidere con una giornata di ferie;
- il congedo straordinario retribuito concorre con il congedo non retribuito previsto dalla Legge n. 53/2000 al raggiungimento del limite massimo di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa.
- il predetto limite complessivo di due anni per i congedi fruiti, sia ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 53/2000, che ai sensi del novellato art. 42, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 151/2001, è riferito:
 - al beneficio individuale fruibile dal dipendente che assiste;
 - al periodo massimo utilizzabile per prestare assistenza nei confronti di uno stesso soggetto disabile.

Trattamento economico

Al richiedente spetta, durante il periodo di congedo, una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

In merito alla quantificazione del trattamento economico la riconducibilità ai criteri di fissità e continuità delle voci retributive comporta l'esclusione di qualsiasi compenso avente natura straordinaria o direttamente collegato all'effettiva

prestazione lavorativa ovvero alla produttività e ai risultati.

L'indennità al lordo della relativa contribuzione, per esplicita previsione normativa, spetta fino all'importo complessivo annuo pari a euro 45.472,00 (importo riferito all'anno 2012). Detto importo è rivalutato annualmente a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

La Funzione Pubblica nella sua Circolare n. 1/2012 precisa che, ai sensi del comma 5-quinquies dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001, i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità. Infatti, il riferimento alla contribuzione figurativa contenuto nella norma vale solo per i lavoratori del settore privato e non per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, poiché per questi ultimi la contribuzione va calcolata, trattenuta e versata, secondo le ordinarie regole, sulla base dei trattamenti corrisposti (Circolare INPDAP n. 2 del 2002).

Il comma 5-quarter (anch'esso introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 119 del 2011) prevede che i soggetti che usufruiscono di congedo straordinario 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 temporale lavorativo, senza riconoscimento del diritto alla contribuzione figurativa.

6. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA (ART. 2 DELLA LEGGE N. 476/1984)

L'art. 5 del nuovo Decreto Legislativo si occupa delle aspettative per dottorato di ricerca previste dall'art. 2 della Legge n. 476/1984, affermando, con una modifica al terzo periodo del comma 1 che, qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro, per dimissioni del lavoratore, con una qualsiasi pubblica amministrazione (che sono quelle individuate ex art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001), entro un arco temporale di due anni, il dipendente è tenuto alla ripetizione degli importi corrisposti nella previsione del secondo periodo dello stesso comma.

Le stesse disposizioni (comma 1-bis) trovano applicazione nei confronti del personale di tutte

le Pubbliche Amministrazioni che rientra nella disciplina prevista dall'art. 2, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

7. ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP (ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992)

Con l'art. 6 si sono introdotte alcune modifiche alla normativa originaria, finalizzata a reprimere alcuni abusi nell'esercizio del diritto.

Al comma 3 dell'art. 33 è stato aggiunto, alla fine, un periodo con il quale si afferma che il dipendente ha diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone con grave handicap, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente od affine di primo grado o entro il secondo grado se i genitori o il coniuge del soggetto con grave handicap abbiano compiuto i 65 anni, siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Viene, inoltre, aggiunto un comma, il 3-bis, in base al quale l'assistenza di un soggetto portatore di grave handicap residente ad una distanza stradale superiore a 150 chilometri va attestata con titolo di viaggio (ad esempio, biglietto del treno, dell'aereo o della nave) o altra idonea documentazione.

a) Assistenza lontana dal domicilio

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 119 del 2011 ha modificato l'art. 33 della Legge n. 104 del 1992 aggiungendo il comma 3-bis.

La Legge 183/2010 aveva già abrogato le condizioni di "continuità ed esclusività" fissate nel caso i permessi fossero richiesti per l'assistenza a parenti ed affini con i quali non vi sia convivenza.

Pertanto, quella abrogazione consente la concessione dei permessi anche quando il familiare da assistere abiti a centinaia di chilometri di distanza.

Riguardo questo il nuovo Decreto introduce una clausola che stabilisce che, qualora il lavoratore usufruisca di un permesso *"per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito"*.

Nella sostanza, bisognerà provare di essersi effettivamente recati - nei giorni di fruizione dei permessi - presso il domicilio del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio

o altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento in loco), la cui adeguatezza verrà valutata dall'amministrazione di riferimento, fermo restando che l'assenza non potrà essere giustificata a titolo di permesso *ex lege* n. 104 del 1992 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore l'idonea documentazione.

La disposizione fa riferimento al luogo di residenza del dipendente e della persona in situazione di handicap grave. Il presupposto per l'applicazione della norma è pertanto quello del luogo in cui è fissata la residenza anagrafica per entrambi i soggetti interessati. Considerato che la finalità della norma è quella di assicurare l'assistenza alle persone disabili, in base alla legge occorre far riferimento alla residenza, che è la dimora abituale della persona, mentre non è possibile considerare il domicilio, che, secondo la definizione del c.c., è "nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi". Anche in questo caso, l'amministrazione potrà dare rilievo alla dimora temporanea (ossia, come visto, l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223 del 1989) attestata mediante la relativa dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del DPR n. 445 del 2000.

b) Cumulabilità dei permessi lavorativi

L'articolo 6 del nuovo Decreto sancisce che si possono cumulare permessi solo a condizione che il "secondo" familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. In base a questa regola non sarà mai ammessa la cumulabilità nel caso in cui anche il "secondo" familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado.

Per coloro che assistono più parenti o affini tutti di terzo grado quindi sarà possibile assistere uno soltanto di questi, fatte salve le condizioni di assenza, anzianità o invalidità di genitori o coniuge.

Per coloro che assistono più parenti o affini tutti di secondo grado, invece, non ci sarà più la possibilità di assistere il "secondo" familiare ma solo il "primo".

Chi cumula i permessi per l'assistenza della madre, del suocero e di un figlio potrà continuare a beneficiarne.

8. GRADI DI PARENTELA E DI AFFINITÀ

a) La parentela

È il vincolo che unisce le persone che discendono dalla stessa persona o, come il codice civile afferma, dallo stesso stipite (art. 74 cod. civ.).

Ai fini della determinazione del vincolo si distinguono:

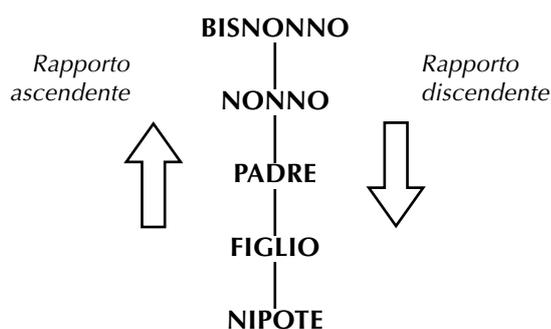
- la linea retta unisce le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. padre e figlio, nonno e nipote);
- la linea collaterale unisce le persone che, pur avendo un uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra (ad es. fratelli, zio e nipote).

I gradi si contano calcolando le persone e togliendo lo stipite: tra padre e figlio c'è parentela di primo grado; tra fratelli c'è parentela di secondo grado (figlio, padre, figlio = 3; $3 - 1 = 2$); tra nonno e nipote, parentela di secondo grado (nonno, padre, figlio = 3; $3 - 1 = 2$); tra cugini parentela di quarto grado e così via.

Possiamo rappresentare i rapporti di parentela come un albero con svariate diramazioni; per tale motivo si parla di albero genealogico. Ogni tratto che unisce le persone tra loro rappresenta un grado.

Padre e figlio ad esempio sono parenti di 1° grado in linea retta in quanto tra loro si interpone un solo tratto. Nonno e nipote sono parenti di 2° grado in linea retta. I fratelli sono parenti in linea collaterale di 2° grado. Possiamo fare due esempi grafici:

b) Rapporto di parentela in linea retta



Il grafico sopra ci fa vedere il tipico rapporto di parentela di 1° grado. Il padre con il figlio sono parenti di 1° grado in linea retta quanto vi è tra

loro un tratto. Il padre col nipote sono parenti di 2° in linea retta in quanto tra di loro vi sono 2 tratti. Il nonno col nipote sono parenti di 3° grado in linea retta.

Vediamo ora un grado di parentela in linea

c) Rapporto di parentela in linea collaterale



Per risalire al grado di parentela che c'è tra i due figli è necessario risalire da un figlio al padre per poi scendere dal padre all'altro figlio. Ne scaturisce che i due fratelli sono parenti di 2° grado.

d) L'affinità

È il vincolo che unisce un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge. Sono affini, perciò, i cognati, il suocero e la nuora, ecc.. Per stabilire il grado di affinità si tiene conto del grado di parentela con cui l'affine è legato al coniuge; così suocera e nuora sono affini in primo grado; i cognati sono affini di secondo grado, ecc.

e) Il codice civile

Indichiamo i criteri che il codice civile (articoli 74, 75 e seguenti) detta per il calcolo dei gradi di parentela ed affinità.

f) Parenti

Parentela è il rapporto giuridico che intercorre fra persone che discendono da uno stesso stipite e quindi legate da un vincolo di consanguineità. Sono parenti in linea retta le persone che discendono l'una dall'altra (genitore-figlio), sono parenti in linea collaterale coloro che, pur avendo uno stipite comune (ad esempio il padre o il nonno), non discendono l'una dall'altra (fratelli o cugini).

Nella linea retta il grado di parentela si calcola contando le persone sino allo stipite comune, senza calcolare il capostipite.

Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti sino allo stipite comune (da escludere) e da questo discendendo all'altro parente.

Quindi (a titolo esemplificativo) sono:

Parenti di primo grado

- Figli e genitori (linea retta)

Parenti di secondo grado

- Fratelli e sorelle; linea collaterale: sorella, padre (che non si conta), sorella.
- Nipoti e nonni; linea retta: nipote, padre, nonno (che non si conta).

Parenti di terzo grado:

- Nipote e zio; linea collaterale: nipote, padre, nonno (che non si conta - zio).
- Bisnipote e bisnonno; linea retta: bisnipote, padre, nonno, bisnonno (che non si conta).

Parenti di quarto grado:

- Cugini; linea collaterale: cugino, zio, nonno (che non si conta), zio, cugino.

La legge (salvo che per alcuni effetti determinati) non riconosce il vincolo di parentela oltre il sesto grado.

g) Affini

La affinità è il vincolo fra un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge (gli affini di ciascun

coniuge non sono affini fra di loro).

Il grado di affinità è lo stesso che lega il parente di uno dei coniugi e quindi (a titolo esemplificativo) sono:

Affini di primo grado

- Suocero e genero (in quanto la moglie è parente di primo grado con il proprio padre), suocero e nuora

Affini di secondo grado

- marito e fratello della moglie (in quanto la moglie è parente di secondo grado con il proprio fratello), moglie e sorella del marito ecc..

Affini di terzo grado

- zio del marito rispetto alla moglie (lo zio è parente di terzo grado rispetto al marito-nipote), zia della moglie rispetto al marito ecc..

Affini di quarto grado

- cugino del marito rispetto alla moglie (i cugini sono, fra di loro, parenti di quarto grado).

Ricordiamo che i coniugi (legati da rapporto di coniugio) non sono né parenti, né affini.

PARENTELA		AFFINITÀ	
è il vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
Grado	Rapporto di parentela con il titolare	Grado	Rapporto di affinità
1	padre e madre figlio o figlia	1	suocero o suocera del titolare figlio o figlia del coniuge
2	nonno o nonna nipote (figlio del figlio o della figlia) fratello o sorella	2	nonno o nonna del coniuge nipote (figlio del figlio del coniuge) cognato o cognata
3	bisnonno o bisnonna pronipote (figlia o figlio del nipote) nipote (figlia o figlio del fratello o della sorella) zio e zia (fratello o sorella del padre o della madre)	3	bisnonno o bisnonna del coniuge pronipote (figlio del nipote del coniuge) nipote (figlio del cognato o della cognata) zio o zia del coniuge

Tra marito e moglie non vi è rapporto di parentela o affinità ma una relazione detta di coniugio che implicitamente ammette la collaborazione familiare nell'impresa.

9. CONGEDO DI CURE PER GLI INVALIDI

Con l'art. 7 del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 si stabilisce che:

- fatta salva la previsione dell'art. 3, comma 42, della Legge n. 537/1993, i lavoratori mutilati e gli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono usufruire ogni anno di un congedo per cure non superiore a trenta giorni, da godere anche in modo frazionato;

- il congedo è accordato dal datore di lavoro su richiesta del dipendente, accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura pubblica con la quale si attesti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta;
- Per quanto riguarda il regime giuridico, si chiarisce che tale congedo non rientra nel periodo di comporto.
Durante il periodo di congedo, il dipendente ha

diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Inoltre, il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea le cure avvenute. In caso di trattamenti terapeutici continuativi, la giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche in via cumulativa;

La nuova indicazione riprende quanto già espresso nella Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 dicembre 2006 (Prot. 25/1/0006893) che aveva già affermato che le assenze per congedi per cure non vanno computate nel periodo di comporta

d) Sono abrogati l'art. 26 della Legge n. 118/1971 e l'art. 10 del D.Lgs. n. 509/1988: ciò avviene per effetto della nuova disciplina riportata nei punti precedenti.

L'articolo 26 della Legge 118/1971 prevede che *“ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai 2/3, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale”*.

Successivamente il Decreto Legislativo 509/1988 ha precisato che *“il congedo per cure previsto all'art. 26 della Legge 30 marzo 1971 n. 118, può essere concesso ai lavoratori mutilati ed invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50%, sempreché le cure siano connesse alla infermità invalidante riconosciuta”*.

10. ADOZIONI ED AFFIDAMENTI (ART. 45 DEL D.LGS. N. 165/2001)

Con l'art. 8 del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 vengono introdotte significative modifiche alle disposizioni che regolano la materia delle adozioni e degli affidamenti.

In particolare, nell'ottica di quanto affermato dalla Corte Costituzionale con la Sentenza n. 104 del 26 luglio 2003, con una modifica al comma 1 si afferma che le disposizioni in materia di riposi ex articoli 39, 40 e 42 si applicano entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Viene, infine, aggiunto un nuovo comma, il 2-bis, con il quale si stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 42-bis, si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Decreto Legislativo 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.”

(Pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2011, n. 173)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;

Visto in particolare l'articolo 23 della citata Legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 aprile 2011, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del 5 maggio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 giugno 2011;

Sulla proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità;

Emana

il seguente Decreto Legislativo:

Art. 1 Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente Decreto Legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della Legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lettere c), d) ed e), al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini dello loro fruizione.

Art. 2 Modifica all'articolo 16 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità

1. All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonchè 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».

Art. 3 Modifiche all'articolo 33, Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale

1. All'articolo 33 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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»;

b) al comma 4, il primo periodo è soppresso. (1)

(1) si vedano, su tali aspetti la Circolare INPS, 6 marzo 2012, n. 32 e la Circolare Dipartimento Funzione Pubblica, 3 febbraio 2012, n. 1

Art. 4 Modifiche all'articolo 42, Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave

1. All'articolo 42 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad 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»;

b) il comma 5 è sostituito dai seguenti:

«5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha 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.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 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 all'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 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. 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 euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del Decreto-Legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53». (2)

(2) si vedano, su tali aspetti la Circolare INPS, 6 marzo 2012, n. 32 e la Circolare Dipartimento Funzione Pubblica, 3 febbraio 2012, n. 1

Art. 5 Modifiche all'articolo 2 della Legge 13 agosto 1984, n. 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

1. All'articolo 2 della Legge 13 agosto 1984, n. 476 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il terzo periodo del primo comma è sostituito dal seguente:

«Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo»;

b) dopo il primo comma è inserito il seguente:

«Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle Pubbliche Amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva».

Art. 6 Modifiche all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave

1. All'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono

apportate le seguenti modificazioni:

a) 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».

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. 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».

Art. 7 Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, 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 rientrando nel periodo di comporta, 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 continuati-

vi, 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.

Art. 8 Modifiche all'articolo 45 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di adozioni e affidamenti

1. All'articolo 45 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: «entro il primo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia»;

b) dopo il comma 2 è inserito il seguente: «2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore».

Art. 9 Disposizioni finali

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 18 luglio 2011

NAPOLITANO

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri

Brunetta, Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione

Sacconi, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Tremonti, Ministro dell'economia e delle finanze

Carfagna, Ministro per le pari opportunità

Visto, il Guardasigilli: Alfano