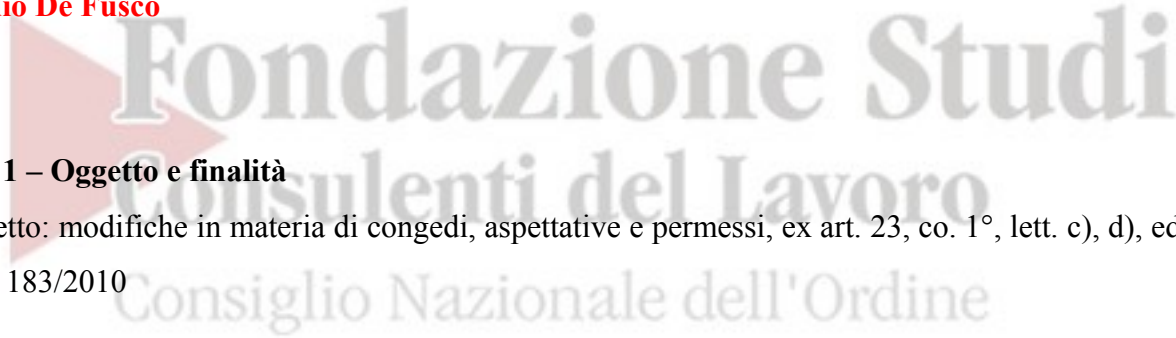


**RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDI,  
ASPETTATIVE E PERMESSI**

**Studio De Fusco**



**Art. 1 – Oggetto e finalità**

Oggetto: modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, ex art. 23, co. 1°, lett. c), d), ed e), L. n. 183/2010

**Art. 2 – Modifiche alla disciplina in materia di flessibilità del congedo di maternità<sup>1</sup>.**

**Art. 16, D.Lgs. n. 151/2001**

Divieto di adibire al lavoro le donne

Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 1:</b></p> <p>“È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <p>a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all’articolo 20;</p> <p>b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;</p> <p>c) durante i tre mesi dopo il parto;</p> <p>d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo</p>	<p>Viene <u>aggiunto</u> il <b>comma 1 bis</b></p> <p>Rientro anticipato nell’attività lavorativa, su richiesta della lavoratrice, in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall’inizio della gestazione;</li> <li>- decesso del bambino alla nascita o durante il congedo per maternità;</li> </ul> <p>Condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- preavviso di 10 giorni al datore di lavoro;</li> <li>- certificato da parte di medico specialista del</li> <li>- SSN o con esso convenzionato</li> </ul>	<p style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Disposizione innovativa</p> <p>Consentire alla lavoratrice interessata <b>il rientro anticipato nell’attività lavorativa costituisce una novità rispetto alla normativa precedente</b>, in quanto, in assenza di una specifica regolamentazione, <b>l’aborto successivo al 180° giorno viene, per ora, trattato come parto prematuro</b>, comportante l’astensione obbligatoria (si ricorda che, invece,</p>

<sup>1</sup> La disposizione non determina nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato dal momento che non determina nessun ampliamento dei diritti già riconosciuti dalla normativa vigente e stabilisce solo una facoltà di rientro anticipato.

di congedo di maternità dopo il parto”.	e di medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, con cui si attesta che il rientro non pregiudica la salute della lavoratrice.	l’interruzione della gravidanza avvenuta prima del 180° giorno viene considerata come malattia).
---	--	--

**Art. 3 – Modifiche alla disciplina in materia di congedo parentale<sup>2</sup>.**


**Art. 33, D.Lgs. n. 151/2001.**

Prolungamento del congedo.

Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 1:</b></p> <p>“La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di <u>minore con handicap</u> in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al <u>prolungamento fino a tre anni del congedo parentale</u> a condizione che il bambino <u>non sia ricoverato</u> a tempo pieno presso istituti specializzati”.</p>	<p><b>Nuovo comma 1, sostitutivo</b> di quello precedente, nel modo seguente:</p> <p>Prolungamento del congedo parentale <u>per ogni minore con handicap</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre;</li> <li>- <u>entro l’ottavo anno</u> di vita del bambino;</li> <li>- fruibile in misura continuativa o frazionata;</li> <li>- periodo massimo di 3 anni, <u>comprensivo</u><sup>3</sup> del periodo di astensione facoltativa “ordinaria” (art. 32);</li> <li>- a condizione che il bambino <u>non sia ricoverato</u> a tempo</li> </ul>	<p style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Disposizione innovativa e di chiarimento</p> <p>La norma tende a <b>superare alcune incertezze applicative legate alla formulazione della disciplina precedente</b>, prevedendo espressamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- che <b>il diritto al beneficio</b> sorge “<b>per ogni figlio con handicap</b>”;</li> <li>- che <b>il prolungamento del congedo per un periodo massimo di 3 anni è comprensivo del periodo di astensione facoltativa</b>,</li> </ul>

<sup>2</sup> La disposizione non determina nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato dal momento che non amplia i diritti già riconosciuti dalla normativa vigente e si limita a chiarire le modalità di fruizione dell’istituto, già riconosciuto dalle leggi vigenti, del congedo parentale.

<sup>3</sup> Tale precisazione è stata necessitata dall’insorgere di dubbi interpretativi e applicativi.

	<p>pieno presso istituti specializzati, <u>salvo</u> che, in tal caso, sia <u>richiesta dai sanitari</u> la presenza del genitore.</p>	<p>di cui all'art. 32 D.Lgs. n. 151/2001;</p> <p>Novità:</p> <p><b>A differenza del passato</b>, la fruizione del diritto è soggetta ad un <b>limite temporale</b> per, ovvero l'ottavo anno di vita del bambino, <b>ma è ammessa qualora il bambino sia ricoverato</b>, purché sia <b>richiesta dai sanitari</b> la presenza del genitore.</p>
<p><b>Comma 4</b>, primo periodo:  “Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32”.</p>	<p><b>Comma 4</b>, primo periodo:  <u>soppresso</u>.</p>	<p><u>Norma di coordinamento</u></p> <p>Per esigenze di coordinamento e di chiarezza espositiva, si è disposta la soppressione di tale periodo.</p>

**Art. 4 – Modifiche alla disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave<sup>4</sup>** (norma in parte restrittiva, in parte di favore per il lavoratore).

**Art. 42, D.Lgs. n. 151/2001.**

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 1:</b>  “Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento</p>		<p>La norma non è oggetto di modifiche, ma è opportuno tenere in considerazione che per i primi 3 anni di vita del</p>

<sup>4</sup> Non sono ipotizzabili a carico della finanza pubblica nuovi o maggiori oneri relativamente al contenuto di tale disposizione.

<p>del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito".</p>		<p>bambino, il prolungamento del congedo parentale (art. 33, D.Lgs. n. 151/2001) è alternativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 33, co.2, L. n. 104/1992)</p>	
<p><b>Comma 2:</b>  “<u>Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap</u> in situazione di gravità, il diritto a fruire dei <u>permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori</u>, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese”.</p>	<p><b>Nuovo comma 2, sostitutivo di quello precedente, nel modo seguente:</b>  La misura di cui all'art. 33, comma 3<sup>5</sup>, l. n. 104/1992 diviene <u>alternativa</u> al riposo di cui all'art 33, comma 2<sup>6</sup>, a cui fa riferimento il comma 1 dell'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001, per il caso di genitori, anche adottivi, di figli con handicap grave, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.</p>	<table border="1" data-bbox="1098 595 1442 1016"> <tr> <td> <p><u>Disposizione innovativa al fine di armonizzare la disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto con handicap grave, oggetto di modifica ex. L. n. 183/2010</u></p> </td> </tr> </table> <p><b>Le due ore di permesso giornaliero</b> (art. 33, co.2, L. n. 104/1992) per i primi 3 anni di vita del bambino <b>divengono alternative anche ai 3 giorni di permessi mensili</b> (art. 33, co. 3, L. n. 104/1992), i quali, in base alla disciplina precedente, possono essere fruiti solo successivamente al terzo anno di vita del bambino.</p>	<p><u>Disposizione innovativa al fine di armonizzare la disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto con handicap grave, oggetto di modifica ex. L. n. 183/2010</u></p>
<p><u>Disposizione innovativa al fine di armonizzare la disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto con handicap grave, oggetto di modifica ex. L. n. 183/2010</u></p>			

<sup>5</sup> Diritto ad usufruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

<sup>6</sup> In alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa, possono essere riconosciute 2 ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità.


<p><b>Comma 5</b> (congedo straordinario ex art. 4, comma 2, L. n. 53/2000):</p> <p>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 di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, <u>entro sessanta giorni dalla</u></p>	<p>Il contenuto <u>comma 5</u> nella formulazione precedente, viene <u>modificato</u> nel modo seguente:</p> <p><b>Comma 5:</b></p> <p>viene introdotto un <u>ordine di priorità</u><sup>7</sup>, secondo cui i soggetti legittimati possono usufruire del congedo straordinario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coniuge convivente;</li> <li>- padre o madre, anche adottivi;</li> <li>- uno dei figli conviventi;</li> <li>- fratelli o sorelle conviventi.</li> </ul> <p><u>Cause di impedimento:</u> solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti primi in tale classificazione, il diritto di fruirne spetta agli altri.</p> <p>Il congedo viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta.</p> <p><u>Introduzione del Comma 5 bis:</u></p> <p>il congedo</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;"> <u>Comma 5 e Comma 5 bis:</u>  <u>disposizioni innovative</u> </td> </tr> </table> <p>Alla luce delle numerose pronunce della Corte Costituzionale<sup>9</sup>, viene <b>riscritta la platea dei soggetti legittimati</b> ad usufruire del congedo straordinario di cui all'art. 4, co. 2 L. n. 53/2000, prevedendo un <b>rigoroso ordine di priorità</b> tra gli stessi, che degrada soltanto in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei primi.</p> <p>Inoltre, in relazione alle modalità di fruizione, viene specificato che il congedo:</p>	<u>Comma 5 e Comma 5 bis:</u> <u>disposizioni innovative</u>
<u>Comma 5 e Comma 5 bis:</u> <u>disposizioni innovative</u>			
<p><u>richiesta</u>. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire <u>un'indennità</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>non può superare i 2 anni</u> per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>non può superare i 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap</b> e nell'arco della vita lavorativa;</li> </ul>	
<p><u>corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>non può essere riconosciuto a più lavoratori per l'assistenza</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>non può essere riconosciuto a più lavoratori per</b></li> </ul>	
<p><u>contribuzione figurativa;</u> l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>alla stessa persona, salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap grave, nel qual caso i diritti sono</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>non può essere riconosciuto a più lavoratori per</b></li> </ul>	

<sup>7</sup> La *ratio* di tale 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, e allo stesso tempo porre un limite ai possibili abusi, in quanto stabilendo un ordine preciso, si mira ad evitare che il congedo sia fruito da soggetti che di fatto non prestano assistenza ai soggetti portatori di handicap.

<p>importo complessivo massimo di <u>lire 70 milioni annue</u> per il congedo di durata annuale. Detto importo è <u>rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002</u>, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. <u>L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la</u></p>	<p>riconosciuti ad <u>entrambi i genitori</u>, anche adottivi, che possono <u>fruirne alternativamente</u> ma, negli stessi giorni, l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui agli artt. 33, commi 2 e 3, l. n. 104/1992, e 33, comma 1, d.lgs. n. 151/2001;</p> <p>condizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la persona da assistere <u>non</u></li> </ul>	<p><b>l'assistenza alla stessa persona</b>, salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap grave;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è <u>accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo diversa richiesta dei sanitari.</u></li> </ul>	
<p><u>corresponsione dei trattamenti economici di maternità.</u> I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, <u>detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno, salvo</u> che, in tal caso, sia <u>richiesta</u> dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza;</li> </ul>		
<p><u>all'ente previdenziale competente.</u> Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, <u>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</u></p> <p><u>modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.</u> Il congedo fruito ai sensi del presente comma <u>alternativamente da entrambi i</u></p>	<p><u>Introduzione del Comma 5 ter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante il periodo di congedo: diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alla voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa;</li> <li>- Importo complessivo massimo: € 43.579,06 annui, per il congedo di durata annuale; detto importo è rivalutato annualmente, a</li> </ul>	<table border="1" data-bbox="1093 1131 1444 1276"> <tr> <td> <p><u>Commi 5-ter, 5-quater e 5-quinquies:</u></p> <p><u>disposizioni di riordino</u></p> </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viene aggiornata la disposizione in tema e contribuzione figurativa;</li> <li>- Viene precisato che il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del</li> </ul>	<p><u>Commi 5-ter, 5-quater e 5-quinquies:</u></p> <p><u>disposizioni di riordino</u></p>
<p><u>Commi 5-ter, 5-quater e 5-quinquies:</u></p> <p><u>disposizioni di riordino</u></p>			

<sup>9</sup> La Corte costituzionale, in più occasioni, ha dichiarato l'illegittimità della disposizione originaria dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 (sentenza n. 233 del 2005; sentenza n. 158 del 2007; sentenza n. 19 del 2009), con riferimento ai soggetti legittimati a fruire del congedo, stabilendo un ordine di priorità e precisando che l'interesse primario cui è preposta la disposizione è quello di assicurare in via prioritaria "la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare".

<p>genitori <u>non può superare la durata complessiva di due anni;</u> durante il periodo di congedo <u>entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.</u> I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma <u>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,</u> senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.</p>	<p>decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.</p> <p>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'art. 1 del d. l. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla l. 29 febbraio 1980, n. 33.</p> <p><u>Introduzione del Comma 5 quater:</u></p> <p>I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non</p>	<p>trattamento di fine rapporto;</p> <p>- Viene confermato, nonostante la diversa sistemazione, il restante contenuto della precedente comma 5.</p>
--	---	---

	<p>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<sup>8</sup>.</p> <p><b>Introduzione del Comma 5 <i>quinquies</i>:</b></p> <p>Il periodo di <u>congedo</u> di cui al comma 5 <u>non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto</u>. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, <i>5 bis</i>, <i>5 ter</i>, e <i>5 quater</i>, comma, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.</p>	
---	--	--


**Art. 5 – Modifiche alla disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca<sup>10</sup>**

**Art. 2, L. n. 476/1984**

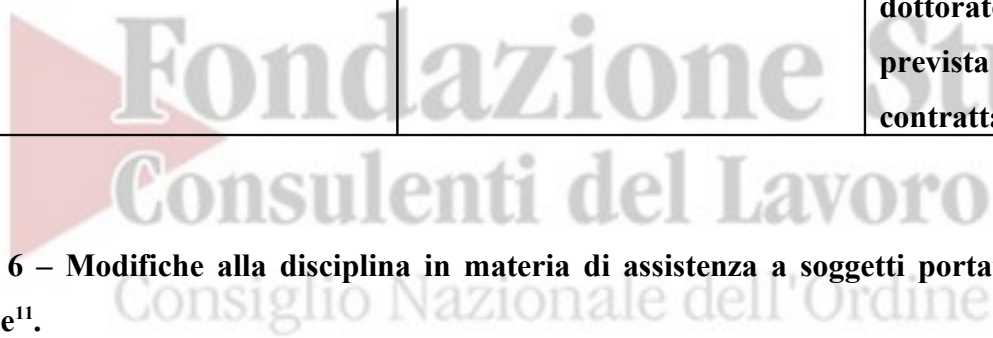
Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 1</b>, terzo periodo:            “Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni</p>	<p><b>Nuovo Comma 1</b>, terzo periodo:            “Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con <u>qualsiasi amministrazione pubblica</u> per volontà del</p>	

<sup>8</sup> Non determina alcuna modifica rispetto alla disciplina precedente.

<sup>10</sup> Non sono nemmeno ipotizzabili effetti negativi sui saldi della finanza pubblica ovvero nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato. Al contrario, la disposizione produce effetti restrittivi sul diritto al congedo per il dottorato, con possibili effetti di risparmio comunque allo stato non quantificabili.

<p>successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo”.</p>	<p>dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo”.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1090 226 1444 271">Disposizione di</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1090 271 1444 315">coordinamento con</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1090 315 1444 360">quanto previsto dalla</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1090 360 1444 405">Riforma Gelmini (L. n.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1090 405 1444 488">240/2010)</td> </tr> </table>	Disposizione di	coordinamento con	quanto previsto dalla	Riforma Gelmini (L. n.	240/2010)
Disposizione di							
coordinamento con							
quanto previsto dalla							
Riforma Gelmini (L. n.							
240/2010)							
	<p>Si aggiunge il <b>Comma 1 bis</b>:  “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 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all’aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva”.</p>	<p>Con la “riforma Gelmini” è stata introdotta la facoltà discrezionale della P.A. in ordine alla concessione del congedo straordinario per dottorato, sulla base di una comparazione del diritto allo studio con il principio di buon andamento della P.A.</p> <p>Inoltre, la fruizione del congedo viene esclusa per i dipendenti che hanno già ottenuto il titolo di dottore di ricerca e per quelli che hanno fruito del congedo stesso con l’iscrizione ai corsi di dottorato per almeno un anno accademico.</p> <p>Pertanto, si è ritenuto necessario un <b>coordinamento normativo, estendendo la nuova disciplina al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni</b></p>					

		<p>“contrattualizzato”, con riferimento all’aspettativa per il dottorato di ricerca, prevista dalla contrattazione collettiva.</p>
--	--	--



**Art. 6 – Modifiche alla disciplina in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave<sup>11</sup>.**

**Art. 33, L n. 104/1992**

Agevolazioni

Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 2:</b> In alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a 3 anni, possono essere riconosciute <u>2 ore di permesso giornaliero retribuito</u> fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità.</p>		
<p><b>Comma 3:</b> “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, <u>coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge</u></p>	<p>Al <b>Comma 3</b> viene <u>aggiunto</u> il seguente <u>periodo</u><sup>13</sup>: Il dipendente ha diritto di prestare <u>assistenza nei confronti di più persone</u> in situazione di handicap grave. Condizioni: - che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il <u>primo grado o entro il</u></p>	<p><u>Norma innovativa</u></p> <p>La novità si sostanzia nel aver previsto la possibilità per il dipendente di <b>prestare assistenza a più persone portatrici di handicap grave</b>, a condizione che: - la persona in questione</p>

<sup>11</sup> Anche in questo caso sono esclusi effetti negativi sui saldi di finanza pubblica ovvero nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, poiché la disposizione produce effetti restrittivi sulla fruizione dei permessi e permette, altresì, maggiori controlli in ordine a possibili abusi del diritto.

<p>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 <u>tre giorni di permesso mensile retribuito</u> coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa<sup>12</sup>. 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. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto e' riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente”.</p>	<p><u>secondo grado</u> 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;</p>	<p>rientri <b>al massimo nel secondo grado di parentela</b>;</p> <p>pertanto, nonostante sia previsto tale diritto, <b>la platea dei dipendenti legittimati ad esercitarlo è più ristretta di quella considerata nel periodo immediatamente precedente</b> (che resta invariato) <b>del medesimo art. 33.</b></p>
	<p>Viene <u>aggiunto</u> il <b>Comma 3 bis<sup>14</sup></b>:  Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere <u>persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri</u> rispetto a quello di residenza del lavoratore, <u>attesta con titolo di viaggio, o altra</u></p>	<p><u>Norma innovativa</u></p> <p>Al fine di <b>prevenire eventuali abusi</b>, è, inoltre, previsto che il dipendente qualora debba assistere una persona residente a più di 150 chilometri, <b>attesti con documentazione idonea</b></p>

<sup>12</sup> Dalla possibilità di fruire del diritto “anche in maniera continuativa” si deduce *a contrariis* l’ammissibilità del frazionamento dei permessi. Su tale aspetto è intervenuto il dipartimento della Funzione pubblica con il parere 18 febbraio 2008, n. 13, ammettendo l’elaborazione di un piano per la fruizione dei permessi, concordato tra l’amministrazione e il lavoratore, al fine di «evitare la compromissione del funzionamento dell’organizzazione».

<sup>13</sup> norma più restrittiva per quanto riguarda la possibilità di assistere più persone con handicap.

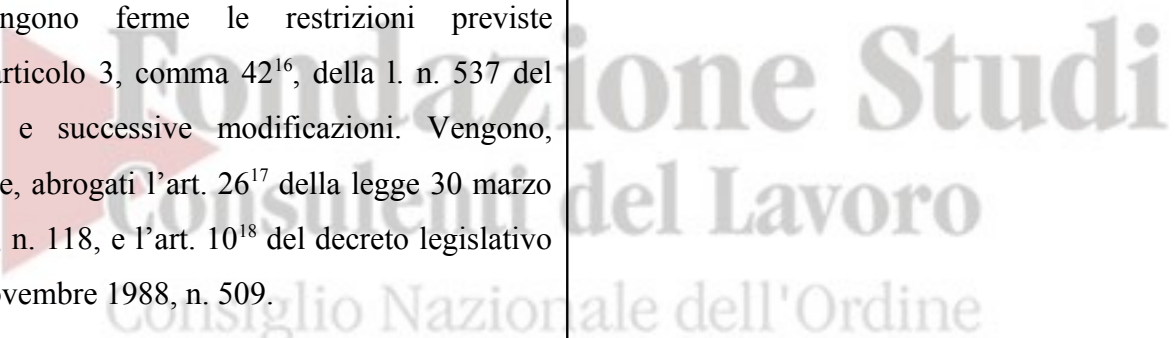
<sup>14</sup> disposizione volta a prevenire gli abusi e le situazioni in cui effettivamente non si presta assistenza al portatore di handicap, pur usufruendo del congedo.

	documentazione idonea, il	il raggiungimento di tale
	raggiungimento del luogo di	luogo di residenza.
	residenza dell'assistito.	

**Art. 7 – Congedo per cure degli invalidi<sup>15</sup> (norma di favore)**

	Commento
<p>I lavoratori mutilati e invalidi civili, con una <u>riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%</u>, possano fruire <u>ogni anno</u>, anche in maniera frazionata, di un <u>congedo</u> per cure per un periodo <u>non superiore a 30 giorni</u>;</p> <p><u>Condizioni:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta;</li> <li>- tale necessità deve risultare espressamente dalla domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica;</li> <li>- successivamente, il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi (come, ad esempio, nel caso di trattamento di dialisi), a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.</li> </ul> <p><u>Regime giuridico:</u> il congedo non rientra nel periodo di comporta.</p>	<p><u>Norma di riordino</u></p> <p>Con tale disposizione non si procede alla modifica di norme precedenti, ma alla <b>complessiva disciplina del congedo per cure</b> previsto per lavoratori mutilati e invalidi civili, <b>abrogando quelle disposizioni ormai superate</b> dai successivi interventi in materia e da quanto previsto dal presente articolo.</p>

<sup>15</sup> La disposizione non comporta, all'evidenza, nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

<p><u>Trattamento economico</u>: il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</p> <p>Rimangono ferme le restrizioni previste dall'articolo 3, comma 42<sup>16</sup>, della l. n. 537 del 1993 e successive modificazioni. Vengono, invece, abrogati l'art. 26<sup>17</sup> della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l'art. 10<sup>18</sup> del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.</p>	
---	--

## Art. 8 - Modifiche alla disciplina in materia di adozioni e affidamenti<sup>19</sup>

### Art. 45, D.Lgs. n. 151/2001.

#### Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Prima	Dopo	Commento
<p><b>Comma 1:</b></p> <p>“Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39<sup>20</sup>, 40<sup>21</sup> e 41<sup>22</sup> si applicano anche in caso di adozione e di affidamento <u>entro il primo anno di vita del bambino</u>”;</p>	<p>In relazione al <b>Comma 1:</b></p> <p>alle parole “entro il primo anno di vita del bambino”, si sostituiscono “<u>entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia</u>”;</p>	<p style="text-align: center;"><span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Norma innovativa</span></p> <p>Entrambe le norme costituiscono un passo in avanti nell'equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi.</p>
	<p>Viene <u>introdotto</u> il <b>Comma 2 bis:</b></p> <p>le disposizioni di cui all'articolo 42-bis<sup>23</sup> si applicano, in caso di adozione ed affidamento, <u>entro i primi tre anni dall'ingresso del</u></p>	<p>Recependo le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 104/2003), si sostituisce il riferimento agli anni di vita del</p>

<sup>16</sup> Art. 3, co. 42, l. n. 537/1993 - “Sono abrogate le disposizioni vigenti in materia di congedo straordinario per cure termali dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29”.

<sup>17</sup> Art.26 (Congedo per cure) L. 30 marzo 1971, n. 118 - *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 trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale.*

<sup>18</sup> L'art. 10 del Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n.509 ha abbassato al 50% la percentuale minima per l'accesso ai benefici di cui all'art 26, L. 30 marzo 1971, n. 118.

<sup>19</sup> La disposizione non determina nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, dal momento che non amplia i diritti già riconosciuti dalla normativa vigente anche in caso di adozione ed affidamento.

	<p><u>minore</u> <u>nella</u> <u>famiglia</u>,  indipendentemente dall'età del  minore.</p>	<p>bambino, con il suo  ingresso, in quanto, in caso  di adozione l'esigenza di  riavvicinamento sorge al  momento dell'ingresso  all'interno del nucleo  familiare,  indipendentemente dall'età  del minore.</p>
---	---	---

Il decreto legislativo, in oggetto, relativo al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi per lavoratori del settore pubblico e di quello privato, è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 9 giugno 2011, ed è in procinto di essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Nonostante la delega, disposta dall'art. 23, co. 1, lett. c), d) ed e), L. n. 183/2010 e in funzione della quale il suddetto decreto è stato adottato, prevedesse la necessità di riordinare la tipologia 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 della loro fruizione, alla luce di una lettura complessiva del decreto in esame, sembrerebbe che gli effetti che lo stesso sarà in grado di produrre andranno al di là di una semplice sistemazione di una normativa frammentata e ricavabile da fonti diverse, quali la L. n. 104/1992, la L. n. 388/00, D.Lgs. n. 151/2001, L. 53/2000.

Come ammesso nell'ambito della Relazione Illustrativa, connessa al decreto, in realtà, *“con il presente intervento normativo non si è proceduto al riordino dell'intera normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti ed il complesso iter di approvazione, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale. Nel contempo, sono state privilegiate le soluzioni tese a superare delicate questioni interpretative ed applicative, ed a prevenire e limitare eventuali abusi*

<sup>20</sup> Riposi giornalieri della madre.

<sup>21</sup> Riposi giornalieri del padre.

<sup>22</sup> Riposi per parti plurimi.

<sup>23</sup> Art. 42-bis. (Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche) 1. *Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.* 2. *Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.*

*nella fruizione dei permessi. Inoltre, è stato recepito quanto affermato, di recente, dal Giudice delle leggi in materia di congedo straordinario”.*

A titolo esemplificativo, tra i dubbi applicativi sui cui si è intervenuti, può farsi riferimento a quello relativo al prolungamento del congedo parentale, il quale, ora, è stato espressamente considerato come comprensivo del periodo di astensione facoltativa “ordinaria”.

Mentre, con riferimento alle misure adottate per limitare eventuali abusi, basti ricordare, tra le tante:

- la previsione, ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, di un “ordine di priorità” in base a cui si è legittimati a fruire del congedo straordinario per assistere un soggetto portatore di handicap grave;
- le modifiche apportate all’art. 33, l. 104/1992, mediante l’introduzione del comma 3 *bis*, con riguardo all’attestazione con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito;
- l’obbligo, ai sensi dell’art. 7, in materia di congedo per cure, di dimostrare, in primo luogo, la necessità dei trattamenti terapeutici in connessione all’infermità invalidante riconosciuta, e, successivamente, l’avvenuta sottoposizione alle medesime cure.

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL’ART. 23 L. 4 NOVEMBRE 2010, N. 183, RECANTE “DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI”.**

Art. 2 – Modifica all’art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 in materia di flessibilità del congedo di maternità:

- Norma innovativa

Art. 3 - Modifiche all'art. 33, D.Lgs. n. 151/2001 in materia di congedo parentale.

- Disposizione innovativa e di chiarimento
- Relativamente al comma 4, norma di coordinamento.

Art. 4 - Modifiche all'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001 in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave.

- Per quanto attiene il comma 2, disposizione innovativa al fine di armonizzare la disciplina in materia di congedo per assistenza di soggetto con handicap grave, oggetto di modifica ex. L. n. 183/2010
- Relativamente ai commi 5 e 5-bis, disposizioni innovative;
- In relazione ai commi 5 ter e ss, disposizioni di riordino.

Art. 5 – Modifiche all'art. 2, L. n. 476/1984 in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

- Disposizione di coordinamento con quanto previsto dalla Riforma Gelmini (L. n. 240/2010)

Art. 6 – Modifiche all'art. 33, L. n. 104/1992 in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave.

- Norma innovativa, sia in relazione al periodo aggiunto all'interno del comma 3 che al comma 3-bis.

Art. 7 – Congedo per cure degli invalidi

- Norma di riordino.

Art. 8 - Modifiche all'art. 45, D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozioni e affidamenti

- Norma innovativa.