

Via Volturno n. 40 – 00185 Roma – Tel. 06/70476547 r.a. - Fax 06/45422592 - Indirizzo internet :  
[www.uglcomunicazioni.it](http://www.uglcomunicazioni.it) – E\_mail: [info@uglcomunicazioni.it](mailto:info@uglcomunicazioni.it)



**LE NOVITÀ SU PERMESSI,  
ORARI, CONGEDI, DOPO IL  
D. LGS.VO 119/2011 DEL  
18 LUGLIO 2011.**

**I QUADERNI  
U.G.L.**

**23.08.2011**



E' in vigore dallo scorso 11 agosto il D. Lgs.vo n. 119 del 18.07.2011, cui le Aziende si stanno uniformando (...*interessa la materia delle aspettative, permessi e congedi*).

Il decreto legislativo contiene novità che riguardano alcune casistiche su cui si è ultimamente appuntata l'attenzione del legislatore, soprattutto per le conseguenze derivate dalle diverse sentenze interpretative succedutesi relativamente alle norme di legge già in vigore, aventi per oggetto le medesime materie.

Congedi, aspettative e permessi, sono stati affrontati nel Decreto ed in taluni casi integrati con nuove formulazioni che riguardano la maternità, il congedo familiare, l'assistenza ai disabili, taluni tipi di assenze e permessi (*es. permessi retribuiti di tipo sindacale, per mandato politico, oppure donazione del sangue, ecc...*).

Ecco i capoversi della norma che interviene con 8 articoli sull'intera materia in oggetto, commentati da una nostra breve guida.

*Art. 1. Le disposizioni del decreto legislativo sono effettuate in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183 e recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi*

*Art. 2. Modifica l'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, in materia di flessibilita' del congedo di maternita'*

*Art. 3. Modifica l'articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale*

*Art. 4. Modifica l'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave*

*Art. 5. Modifica l'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca*

*Art. 6. Modifica l'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave*

*Art.7. Previsioni relative al Congedo per cure agli invalidi*

*Art. 8. Modifica l'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, in materia di adozioni e affidamenti.*

\*\*\*\*\*

Con il Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119, il Governo ha attuato la delega conferita con l'art. 23 della legge n. 183/2010 (*il cosiddetto "Collegato Lavoro"*), con la quale si prevedeva di procedere ad un riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati e fruibili da lavoratori dipendenti pubblici e privati, con lo scopo di chiarire questioni applicative ed interpretative anche alla luce delle varie pronunce della Corte Costituzionale.

Vediamo infatti che la riforma interessa :

1. astensioni per maternità;
2. congedi per assistenza delle persone diversamente abili;
3. congedi e cure degli invalidi;
4. diritto allo studio
5. congedi a seguito di adozione.

Procediamo all'analisi delle novità e delle precisazioni introdotte :

## **1. ASTENSIONI PER MATERNITA'**

### Flessibilità del congedo di maternità (art. 2)

Un primo intervento opera sulla cd “ astensione obbligatoria” di 5 mesi prevista dall'art. 16 del D. LGS n.151/2001 e nella fattispecie concreta nei 3 mesi successivi al parto, introducendo un primo comma bis allo stesso articolo.

La precedente disciplina prevedeva che l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno venisse considerato come parto prematuro, pertanto si applicava l'astensione obbligatoria dei 3 mesi successivi al parto.

Nel nuovo decreto legislativo, con l'introduzione del comma 1-bis, relativo all'art. 16 del D. LGS n.151/2001, si è prevista la facoltà per le lavoratrici rientranti nella casistica suddetta, di tornare anzitempo al lavoro a condizione:

- **il datore riceva un preavviso di 10 giorni;**
- **vi sia una doppia certificazione medica (*dello specialista del SSN e del medico competente*)**

La *ratio* della norma ha una matrice per così dire “terapeutica”; infatti consentire il reinserimento alla lavoratrice in un momento che oggettivamente si presenta difficile, potrebbe favorire il superamento del trauma subito.

E' importante evidenziare che la stessa facoltà viene prevista in caso di morte prematura del bambino (*decesso alla nascita o durante il congedo*).

### Congedo per i genitori di minori portatori di handicap grave (art. 3)

Con l'art. 3 si è intervenuti sull'art. 33 del D. LGS. n. 151/2001 (*testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*), riscrivendo il comma 1, che riguardava i genitori di minori portatori di handicap grave.

La precedente disciplina prevedeva per i genitori di minore portatore di handicap grave, il prolungamento del periodo di congedo parentale a 3 anni nei primi otto anni di vita del bambino con decorrenza dal periodo di astensione facoltativa e con conseguente possibilità della somma dei due congedi .

**Ora invece l'art. 3 dispone che il periodo dei 3 anni, fruibili in misura continuativa o frazionata, costituisce il periodo massimo di congedo dei genitori nell'arco dei primi 8 anni di vita del bambino portatore di handicap grave.**

**Viene inoltre ammesso il diritto a fruirne anche se il bambino è ricoverato purché sia prevista dai sanitari la presenza del genitore .**

## **2) RIPOSI E PERMESSI PER ASSISTENZA DI SOGGETTO CON HANDICAP GRAVE (art. 4 e 6)**

- genitori di minore con handicap grave

Fermo restando il diritto previsto dall'art. 42 D.L.vo 151/2001 primo comma, che prevede per i genitori, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la facoltà di chiedere due ore di permesso giornaliero retribuito.

**Vediamo che invece viene riscritto completamente il secondo comma del suddetto articolo, prevedendo l'alternatività fra i tre giorni mensili di permesso retribuito , con le due ore di permesso giornaliero retribuito.**

- congedo straordinario per assistenza di soggetto con handicap grave

Viene sostituito il comma 5 dell'art. 42 D.L.vo 151/2001, disciplinante il congedo straordinario (*periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni*). **Innanzitutto si prevede una sorta di “scaletta” dei beneficiari prevedendo cioè un ordine di priorità ;** infatti solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti titolari si scalerà a favore dei “sostituti”.

**Hanno diritto di fruire del congedo straordinario nell'ordine:**

- **coniuge convivente;**
- **madre o padre anche adottivi;**
- **uno dei figli conviventi;**
- **uno dei fratelli o sorelle conviventi.**

**Viene poi riordinata e aggiornata la disciplina contenente le modalità di fruizione di tale congedo.**

**In primis viene:**

- ❖ **accordato entro 60 giorni dalla richiesta ;**
- ❖ **non può superare i due anni per ciascuna persona portatrice di handicap;**
- ❖ **soprattutto può essere concessa una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa . Questa costituisce una precisazione molto importante , precedentemente non contemplata , in quanto nell'ipotesi di più rapporti di lavoro, alcuna preclusione specifica era prevista per un'eventuale riproposizione della domanda di congedo straordinario.**

Per usufruire di tale congedo è necessaria l' assenza di un ricovero in una casa di cura, sempre che non sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Durante il periodo di congedo, il beneficiario ha diritto ad un'indennità pari alle voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione figurativa, il tutto fino ad un importo annuo di 43.579,06 euro, da rivalutare annualmente in base agli indici ISTAT. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro che successivamente andrà a detrarre tale importo da quanto dovuto all'Istituto previdenziale.

I soggetti che usufruiscono di tali permessi per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, maturano dei permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

Il periodo di congedo straordinario non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

- Assistenza ai portatori di handicap grave (art. 6)

Con l'art. 6 si sono introdotte alcune modifiche all'art.33 della legge n. 104/1992 con il fine di reprimere abusi nell'esercizio del diritto.

Infatti al 3° comma dell'art. 33 della legge 104/92 è stato aggiunto un periodo con il quale si afferma che **il dipendente ha diritto di prestare in assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente od affine (v. nota) 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 (es. biglietto del treno ,dell'aereo ecc..) o altra idonea documentazione.**

### **2. CONGEDO DI CURE PER GLI INVALIDI (art. 7)**

Con l'art. 7 riscrive la disciplina dei congedi per le cure degli invalidi. Infatti si prevede per i lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni .

La domanda dell'interessato deve essere accompagnata dalla richiesta del medico del SSN da cui risulti la necessità della cura in relazione all'infermità riconosciuta; al rientro poi occorre documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure.

Il periodo di congedo non rientra nel periodo di comporto: il dipendente ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenze per malattia.

### **3. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA (art. 5)**

L'art. 2 della legge n. 476/1984 riconosce ai pubblici dipendenti la facoltà di poter richiedere un congedo per motivi di studio, qualora gli stessi venissero ammessi a corsi di dottorato di ricerca.

L'art. 5 del decreto legislativo in analisi, modificando l'ultimo comma dell'art. 2 della legge n.

476/84 ha precisato che se dopo il conseguimento del dottorato di ricerca il rapporto di lavoro con qualsiasi amministrazione pubblica, cessi per volontà del dipendente nei successivi due anni è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti . La precedente disposizione infatti prevedeva semplicemente la cessazione con l'amministrazione con la quale si era usufruito del beneficio.

Inoltre viene introdotto il comma 1-bis al suddetto art. 2, specificando che le disposizioni in oggetto riguardano anche le amministrazioni di cui all'art. 2, comma 2 e 3, del D.L.vo 165/01, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva. In altre parole, il legislatore delegato ha voluto evitare che la contrazione collettiva disciplinasse in maniera diversa l'aspettativa in parola.

### **4. CONGEDI A SEGUITO DI ADOZIONI (art. 8)**

Con l'art. 8 vengono introdotte 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 dell'art. 45 d D.L.vo el 165/2001, si dispone che le disposizioni in materia di riposi dei genitori vengano estese anche

nel caso di adozioni ed affidamenti, e sono riconosciute entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia .

Inoltre si estende la previsione dell'art. 42 bis D.L.vo 165/2001 (e cioè l'assegnazione dei dipendenti pubblici con figli minori fino a tre anni ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività) al caso di adozione ed affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia ed indipendentemente dall'età del minore.

23 Agosto 2011

## Nota: relazioni di parentela.

**I GRADO:** Linea retta ascendente di I grado (genitori) e Linea retta discendente di I grado (figli);

**II GRADO:** Linea retta ascendente di II grado (nonni), Linea retta discendente di II grado (nipoti), Linea collaterale di I grado (fratelli).

**III GRADO:** Linea retta ascendente di III grado (bisnonni), Linea retta discendente di III grado (bisnipoti), Linea collaterale ascendente di II grado (zii paterni e materni), Linea collaterale discendente di II grado (nipoti-figli di fratello-)