

Ai Direttori delle Strutture INFN  
Ai Direttori di Direzioni e Servizi dell'A.C.  
Al Responsabile del Servizio di Presidenza

Loro sedi

Oggetto: **Decreto Legislativo, n. 119 del 18 luglio 2011 "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".**

Il decreto legislativo in oggetto, emanato in attuazione del c.d. "collegato lavoro" del novembre scorso, ha apportato importanti innovazioni nella disciplina relativa ai permessi e congedi del personale dipendente, con particolare riguardo a:

- congedo di maternità in caso di interruzione della gravidanza;
- congedi parentali;
- congedo straordinario per assistenza a portatore di disabilità grave;
- permessi giornalieri per assistenza a portatore di disabilità grave;
- disposizioni in materia di adozione ed affidamento;
- congedo per cure per gli invalidi.

#### **1. Congedo di maternità in caso di interruzione della gravidanza.**

La nuova disciplina, modificando l'art. 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, prevede che in caso di interruzione di gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, ovvero di decesso del bambino durante il congedo di maternità, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto:

- a. di beneficiare del congedo di maternità o di continuare ad usufruirne;
- b. di riprendere l'attività lavorativa.

Sebbene la scelta tra le due opzioni sia rimessa alla lavoratrice, la norma richiede che la possibilità di riprendere l'attività lavorativa sia attestata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale il quale deve certificare che non vi siano pregiudizi per la salute della lavoratrice stessa; è necessario, inoltre, che il medico competente rilasci l'attestazione favorevole ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

L'interessata è tenuta a preavvisare il datore di lavoro almeno 10 giorni prima della data in cui intende riprendere l'attività lavorativa.

## 2. Congedi parentali.

Il decreto n. 119/2011 interviene in tema di fruizione del congedo parentale da parte dei genitori di minori con handicap in situazione di gravità.

Come è noto, la legge n. 104/1992 definisce persona affetta da handicap chi "presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione", precisando che la situazione assume carattere di gravità quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione. La gravità dell'handicap è accertata dalle ASL mediante apposite commissioni mediche.

Al fine di superare perplessità e contrasti interpretativi determinati dalla precedente formulazione della norma, il decreto legislativo in oggetto modifica l'art. 33 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, stabilendo che:

- la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con disabilità in situazione di gravità accertata hanno il diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale; il prolungamento del congedo spetta anche nel caso in cui il minore sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, se la presenza del genitore è richiesta dai sanitari;
- il prolungamento del congedo parentale non è cumulabile con il congedo parentale ordinario e pertanto i tre anni comprendono i periodi di congedo ordinario e non si aggiungono ad essi;
- i periodi di prolungamento del congedo ordinario possono essere goduti entro e non oltre il compimento dell'ottavo anno del bambino;
- il congedo prolungato può essere fruito sia in modo continuativo che frazionato.

Il Legislatore stabilisce, inoltre, il diritto dei genitori a fruire, in alternativa al prolungamento del congedo, del riposo di due ore giornaliere retribuite, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino e cumulabili con il congedo parentale ordinario. Riconosce, infine, sempre in alternativa al prolungamento del congedo ed ai riposi di due ore giornaliere, il diritto ai tre giorni di permesso mensile retribuito che in passato erano fruibili solo successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino.

## 3. Congedo straordinario per assistenza a portatore di disabilità grave.

La nuova disciplina riguarda i beneficiari e le modalità di fruizione del congedo straordinario per l'assistenza ad un portatore di handicap in situazione di gravità.

Il decreto amplia la platea dei beneficiari indicando un criterio di priorità tra gli stessi: in particolare riconosce il congedo, nell'ordine: al coniuge convivente, oppure, qualora manchi, sia deceduto, o sia affetto da patologie invalidanti, al padre o la madre anche adottivi, oppure quando anch'essi manchino, siano deceduti, o affetti da patologie invalidanti, ad uno dei figli conviventi ed, a seguire, ai fratelli o sorelle conviventi.

Il congedo straordinario viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i due anni nell'arco della vita lavorativa del dipendente e può essere riconosciuto solo nel caso in cui la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che la presenza della persona che presta assistenza sia richiesta dai sanitari. Tale congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità e non può svolgere alcuna attività lavorativa.

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, salvo che ai genitori per l'assistenza allo stesso figlio: in tal caso il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente; in tale circostanza, negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo straordinario, non è consentito all'altro di fruire delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni di riposo mensile previsti dall'art. 33, rispettivamente commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.



**4. Cumulabilità dei permessi giornalieri per assistere persone portatrici di disabilità grave.**

Il decreto legislativo in oggetto prevede, per il lavoratore, la possibilità di prestare assistenza nei confronti di più persone con handicap grave purché si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora il coniuge o i genitori della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

**5. Fruizione ed attestazione dei permessi giornalieri per assistenza a persone portatrici di disabilità grave.**

Al fine di evitare abusi nella fruizione dei permessi giornalieri, la nuova disciplina prevede che il lavoratore che fruisca di permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave residente in un comune a distanza stradale superiore a 150 chilometri da quello di propria residenza attesti, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

**6. Adozioni e affidamenti.**

Fermo restando quanto già disposto in materia dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il legislatore ha previsto che la disciplina in tema di riposi giornalieri della madre o del padre o di riposi per parti plurimi di cui, rispettivamente, agli art. 39, 40 e 41 del medesimo D.Lgs. 151/2001, si applichino anche in caso di adozioni o affidamenti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

E' data inoltre la possibilità al genitore adottivo o affidatario di poter essere assegnato, a richiesta, ad una sede di servizio nella stessa regione o provincia in cui l'altro genitore presta la propria attività; richiesta che può essere formulata entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

**7. Congedo per cure per gli invalidi.**

Da ultimo, il decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 dispone che i lavoratori mutilati o invalidi civili cui sia stata riconosciuta la riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possano fruire ogni anno, anche in modo frazionato, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. La domanda di congedo deve essere accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura pubblica, da cui risulti la necessità della cura in relazione alla patologia invalidante.

Il periodo di congedo non rientra nel periodo di computo ed al dipendente è riconosciuto il trattamento economico delle assenze per malattia.

E' importante ricordare che il dipendente deve documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure e che in caso di trattamenti terapeutici continuativi è ammessa anche una attestazione cumulativa.

Restando a disposizione per eventuali ulteriori informazioni o chiarimenti, si inviano i più cordiali saluti.

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

Il Direttore

(Avv. Eleonora Bovo)

