

Pronto il decreto legislativo che attua il collegato lavoro. Ma non si può parlare di riforma

# Una stretta su congedi e permessi

## Trasferte da certificare. Invalidi, meno giorni per le cure

Pagina a cura  
 DI CRISTINA BARTELLI  
 E DANIELE CIRIOLI

**S**tretta su congedi e permessi. Obbligo per il lavoratore, che chieda di fruire dei permessi per l'assistenza a disabile residente in un comune distante oltre i 150 km di attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito con un titolo di viaggio oppure con altra documentazione idonea. Vengono poi modificate le regole sul congedo straordinario; ristretta la platea dei soggetti con diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili; limitati a 30 i giorni di congedo annuale per cure a disposizione dei lavoratori mutilati e invalidi. Lo prevede il dlgs di riordino della materia messo a punto dal governo in attuazione del collegato lavoro, che però si limita alla semplice ricognizione di principi giurisprudenziali e ad introdurre disposizioni per prevenire eventuali abusi.

### Congedo maternità

Una prima novità riguarda il congedo di maternità nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza. Quando ciò si verifica successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, viene prevista la facoltà per la lavoratrice di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa a condizione che un medico specialista (Ssn o in convenzione) e il medico competente (sicurezza sul lavoro) attestino che tale rientro non arreca pregiudizio al suo stato di salute.

### Congedo straordinario

Diverse le novità. Innanzitutto viene riscritta la platea dei soggetti legittimati a fruire del congedo, con ordine di priorità. Il congedo spetta, prima di tutto, al coniuge convivente della persona disabile. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge, 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 o della madre, anche adottivi, il diritto passa in capo a uno dei figli conviventi. Infine, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli, il congedo può essere fruito da uno dei fratelli o sorelle conviventi. Le nuove norme, ancora, fissano la durata del congedo a 24 mesi e la condizione di non ricovero a tempo pieno della persona assistita

quale requisito per la fruizione.

Novità assoluta è, inoltre, la previsione del diritto a un nuovo permesso non retribuito a favore dei soggetti che usufruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi. In tal caso, scatta il diritto a fruire di permessi in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che sarebbero maturati nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

### Permessi 104

Due le modifiche. La prima restringe la platea dei dipendenti che ha diritto a prestare l'assistenza nei confronti di più

persone in situazione di handicap grave. In particolare, viene stabilito che, con riferimento ai gradi di parentela, il lavoratore può assistere il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. La seconda novità mira a prevenire eventuali abusi della fruizione dei permessi, con l'introduzione dell'obbligo, per il dipendente che usufruisce di permessi per assistere una persona residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 km, di attestare con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento della località di residenza dell'assistito.

### Le reazioni

Perplessità vengono manifestate sulle nuove regole dei permessi dai sindacati. Per Vincenzo Patricelli, segretario confederale Cse (confederazione indipendente sindacati europei): «La bozza di decreto ci è stata consegnata solo ieri, ma a una prima lettura non siamo soddisfatti. Condividiamo l'esigenza di un riordino della materia e anche dei controlli per prevenire eventuali abusi. Quello che non è condivisibile è la stretta sui permessi perché non danneggia solo i lavoratori ma i diritti dei diversamente abili. Ci sono già stati i tagli agli enti locali che hanno colpito l'assistenza, non vogliamo che il sistema di welfare si regga solo sulle famiglie».

## Le principali novità

<b>CONGEDO MATERNITÀ</b>	In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, a patto che il medico specialista del Ssn (o con esso convenzionato) e il medico competente (sicurezza sul lavoro) attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio minore con handicap grave la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, hanno diritto a fruire, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati

<b>CONGEDO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscritta la platea dei soggetti beneficiari (coniuge; padre o madre; figli; fratelli o sorelle)</li> <li>• Fissata la durata del congedo a 24 mesi</li> <li>• Il congedo non può essere concesso a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona</li> <li>• Introdotta il diritto a un permesso non retribuito a favore dei soggetti che fruiscano del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi</li> </ul>
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER MOTIVI DI STUDIO</b>	In caso di congedo straordinario per corso di dottorato di ricerca, qualora il dipendente interrompa il rapporto di lavoro con qualsiasi p.a. nei due anni successivi è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il periodo di aspettativa
<b>PERMESSI ASSISTENZA DISABILI (LEGGE 104)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ristretta la platea dei dipendenti con diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili</li> <li>• Introdotta l'obbligo di attestare il raggiungimento del luogo di residenza della persona assistita, qualora distante oltre 150 km</li> </ul>
<b>PERMESSI PER CURE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori mutilati e gli invalidi civili, cui sia stata riconosciuta 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.</li> <li>• Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</li> <li>• Il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure</li> </ul>

