

Modena, li 10/06/2011



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

*Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

p.za Cittadella 8, Modena - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946

sito: [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it) e-mail: [dpl-modena@lavoro.gov.it](mailto:dpl-modena@lavoro.gov.it)

Al  
sig. TUTTO IL PERSONALE

Nucleo carabinieri

Prot. n. 5800/2011

Allegati n. \_\_\_\_\_

Risposta al f. N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

e Direttore  
p.c. della Direzione Regionale del  
Lavoro

Oggetto: riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi:  
attuazione della delega ex art. 23 della legge n. 183/2010

E' stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri, nella seduta del 9 giugno u.s., il Decreto Legislativo che, in attuazione dell'art. 23 della legge n. 183/2010, riordina la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Il provvedimento, che sta per essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale (e il cui testo è visibile sul nostro sito), entrerà in vigore dopo la naturale "vacatio".

Ritenendo di fare cosa utile, ed in attesa delle delucidazioni che sicuramente perverranno da parte degli organi sopra ordinati e che sarà mia cura portare sollecitamente alla vostra conoscenza, reputo necessario fissare l'attenzione sulle novità inserite nel provvedimento che riguarda tutti i dipendenti pubblici e privati. Per i nostri Uffici, oltre che per la conoscenza di disposizioni che riguardano il nostro "status" di lavoratori, le novità vanno conosciute da tutti (in particolar modo, dal personale delle Unità operative dei provvedimenti amministrativi, del

personale e dei conflitti di lavoro, dall'Ufficio dell'Ispettore di Turno, dall'URP ed dal sito web) per rispondere alle richieste del cittadino utente.

Il Decreto Legislativo, ponendo una particolare attenzione alle vicende familiari ed ai portatori di handicap, mira, da un lato a favorire l'esercizio dei diritti e, dall'altro, a reprimere eventuali abusi nella fruizione dei permessi (art. 6): gli argomenti illustrati di seguito, lungi dall'essere esaustivi, vogliono rappresentare soltanto un primo contributo conoscitivo.

### **Divieto di adibire al lavoro le donne (art. 16 del D.L.vo n. 151/2001)**

Con l'art. 2 del nuovo Decreto Legislativo è stato inserito all'art. 16 del D.L.vo 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.

La disposizione introdotta è, in sostanza, un'opzione che dovrebbe favorire il reinserimento della lavoratrice in un momento che, oggettivamente, si presenta difficile e nel quale l'immediato ritorno al lavoro potrebbe consentire il superamento del "trauma".

### **Prolungamento del congedo (art. 33 del D.L.vo n. 151/2001)**

Con l'art. 3 si è intervenuti sull'art. 33 del D.L.vo n. 151/2001 riscrivendo il comma 1 che riguarda i minori portatori di handicap particolarmente grave. Ora, 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. Nel periodo complessivo di tre anni vanno computati anche quelli riconosciuti dall'art. 32. Viene, altresì, ovviamente, abrogato il primo periodo del comma 4 nel quale si affermava "resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'art. 32".

### **Riposi per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (art. 42 del D.L.vo n. 151/2001)**

Con l'art. 4 viene riscritto il comma 2 dell'art. 42: la fruizione dei congedi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, è riconosciuto 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. Questi sono i punti essenziali:

a) 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. Il Legislatore delegato prevede anche una sorta di scaletta in caso di mancanza, decesso o presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente: padre e madre, anche adottivi, un figlio convivente, un fratello o sorella convivente. Ovviamente, l'utilizzazione "a scalare" è correlata alla mancanza, al decesso o alla presenza di patologie invalidanti dell'avente titolo;

b) 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). Il congedo è riconosciuto soltanto nel caso in cui il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, fatto il salvo il caso che la presenza del parente sia richiesta dai sanitari. Il congedo ed i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, sono riconosciuti soltanto ad un solo lavoratore per la stessa persona. In caso di assistenza del figlio, anche adottivo, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne in via alternativa, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può "godere" dei benefici ex art. 33, commi 2 e 3 della legge n. 104/1992 e 33, comma 1, del D.L.vo n. 151/2001;

c) Al richiedente spetta, durante il periodo di congedo, una indennità corrispondente all'ultima retribuzione (si tratta delle sole voci fisse ed a carattere continuativo), coperta da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione, però, non sono senza limiti, nel senso che spettano fino ad un importo complessivo per il congedo di durata annuale pari a 43.579,06 euro, soggetto a rivalutazione ISTAT, a partire dal 2011. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro sulla falsariga di quanto previsto per i trattamenti economici di maternità, detraendo la stessa (è questo il caso dei soli datori di lavoro privati) dai contributi previdenziali dovuti. La corresponsione, a cura del datore di lavoro, segue le modalità previste per la malattie e la maternità, dall'art. 1, della legge n. 33/1980;

d) I soggetti che usufruiscono dei congedi riportati sub a) per un periodo continuativo non inferiore 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;

e) Il periodo di congedo sub a) non rileva sia ai fini della maturazione delle ferie, che della tredicesima mensilità che del TFR.

### **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.L.vo 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.L.vo n. 165/2001, con riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

### **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.

### **Congedo di cure per gli invalidi**

Con l'art. 7 si stabilisce che:

a) 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;

b) 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;

c) Il periodo di congedo non rientra nel periodo di comporto: il dipendente ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenze per malattia. Quest'ultimo è tenuto a documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure: in caso di trattamenti terapeutici continuativi, la giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche in via cumulativa;

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

### **Adozioni ed affidamenti (art. 45 del D.L.vo n. 165/2001)**

Con l'art. 8 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.

Nel richiamare la vostra attenzione su quanto appena riportato sulle novità introdotte, mi dichiaro a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario.

IL DIRETTORE  
(DR.EUFRANIO MASSI)