

Regole. Ok al decreto che riordina la disciplina sui permessi

Svolta sui congedi, al via le nuove norme per pubblico e privato

Nella sola Pa assenze 2010 per 4,8 milioni di giornate

Davide Colombo
ROMA

L'anno scorso, stando ai dati raccolti dal Dipartimento Funzione pubblica, 244.997 dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche (pari al 7,4% del totale) ha beneficiato di un permesso o un congedo per l'assistenza di un figlio o un parente con handicap, come previsto dalla legge 104 del 1992. Il monitoraggio effettuato da palazzo Vidoni è stato realizzato in attuazione di un obbligo previsto dal «collegato lavoro», vale a dire la legge 183/2010. Risulta che per le 19 mila amministrazioni censite (il 75,4% del totale), il ricorso ai permessi o ai congedi parentali s'è tradotto in oltre 4,8 milioni di giornate di lavoro in meno, per un costo stimato di poco inferiore ai 730 milioni di euro.

Il decreto legislativo approvato ieri in via definitiva dal Consiglio dei ministri, in attuazione d'una delega del «collegato lavoro», punta a semplificare e riordinare la normativa che regola i congedi e i permessi per i dipendenti pubblici e privati, per i qua-

li ultimi non esistono stime recenti altrettanto puntuali sull'utilizzo di questi istituti. Il testo è snello (nove articoli in tutto), arriva in porto dopo il primo esame di appena due mesi fa e dopo aver incassato il via libera sia delle parti sociali sia delle commissioni parlamentari competenti e della Conferenza unificata. I ministri Maurizio Sacconi e Renato Brunetta puntano, con queste nuove norme, da un lato a rendere più semplice per i lavoratori l'utilizzo dei permessi, quando ne hanno diritto. Dall'altro si cerca invece di restringere illeciti e abusi.

Si parte dal riconoscimento del diritto al rientro al lavoro anticipato - salvo preavviso di 10 giorni - per le lavoratrici che lo richiedono dopo un aborto o la morte prematura del bambino (articolo 2) e si chiude con il riconoscimento che la normativa speciale sui riposi, in caso di adozione e affidamento, sarà valida per tutto il primo anno di ingresso del minore in famiglia e non più nel primo anno di vita del bambino (articolo 8). Permessi che per i dipendenti pubblici as-

segnati temporaneamente ad altra sede, si applicheranno entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dalla sua età.

Il congedo parentale per i genitori di bambini disabili (articolo 3) potrà invece essere prolungato. Ma seguendo una griglia precisa: per ogni minore con handicap in situazioni di gravità, uno dei due genitori ha ora il diritto al prolungamento del congedo parentale entro l'ottavo anno di vita del bambino e i genitori di bambini disabili possono fruire alternativamente del congedo (6 mesi per la madre, 7 mesi il padre, 11 mesi se insieme), in modo continuativo o frazionato per un periodo massimo di tre anni complessivi; si prevede un prolungamento del congedo anche nel caso in cui uno dei due genitori debba assistere il minore ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati.

Nuove regole anche per il congedo per l'assistenza a un portatore di handicap grave (articolo 4) che sancisce il diritto, di entrambi i genitori anche adottivi, di fruire dei permessi alternativamente, anche in maniera conti-

nuativa nell'ambito del mese fino a un massimo di 2 anni (per ogni genitore) nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il permesso vale anche se l'assistito non è un figlio ma un parente (di primo o secondo grado) ma solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni d'età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti. In questo caso chi assiste il disabile che vive a oltre 150 chilometri dal luogo di residenza deve fornire prova dei viaggi effettivamente sostenuti (articolo 6). Norme di semplificazione, infine, sui congedi retribuiti per cura dei lavoratori con invalidità (fino a 30 giorni l'anno) e sui congedi straordinari per studio dei dipendenti pubblici ammessi a concorsi per dottorato. Valgono una sola volta e il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro, nei due anni successivi al periodo di aspettativa, dovrà restituire gli emolumenti percepiti durante il congedo.

.COMI

www.ilssole24ore.com/

Il testo del decreto

IN EDICOLA

SUL SOLE DEL LUNEDÌ

La mappa dei permessi nel pubblico impiego

La fotografia dei permessi di lavoro nel settore pubblico: dalla scuola alla sanità, dai ministeri alle agenzie fiscali, il trend delle assenze dal lavoro dei dipendenti statali

ANALISI

Meno abusi ma anche più tutele

di **Michele Tiraboschi**
e **Pierluigi Rausei**

Attuando la delega contenuta nel Collegato lavoro, il Governo ha adottato un decreto legislativo che, con interventi mirati e senza oneri a carico della finanza pubblica, semplifica e razionalizza il sistema normativo in materia di congedi e permessi. Ciò con particolare attenzione a quelli collegati a vicende familiari, ma anche con riguardo ai lavoratori portatori di handicap e a quelli in aspettativa per percorsi di dottorato di ricerca. Il decreto mira a superare delicate questioni interpretative e applicative, emerse in applicazione della normativa vigente, e coniugare l'effettività dei diritti del lavoratore con l'obiettivo di prevenire eventuali abusi e prassi fraudolente nella fruizione dei permessi. Il genitore lavoratore ha diritto, per i primi otto anni di

vita del figlio affetto da handicap grave, a prolungare fino a tre anni il congedo parentale, da fruire in modo continuativo o frazionato, anche quando il bambino è ricoverato a tempo pieno se la presenza del genitore è richiesta dai medici. Inoltre può fruire di tre giorni di permesso mensile anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. La fruizione del congedo per assistere un familiare con handicap in situazione di gravità (anche se ricoverato a tempo pieno quando la presenza del familiare è richiesta dai sanitari), spetta, entro 60 giorni dalla richiesta, al coniuge convivente, se manca, è deceduto o è affetto da patologie invalidanti a entrambi i genitori che ne fruiscono alternativamente; se mancano, sono deceduti o affetti da patologie invalidanti a un figlio convivente; se manca, è deceduto o è affetto da patologie invalidanti a un fratello o sorella

convivente. Il congedo dura al massimo due anni nell'arco della vita lavorativa, per ciascun portatore di handicap, e dà diritto a una indennità, corrisposta dal datore di lavoro, pari all'ultima retribuzione e a contribuzione figurativa per l'intero periodo di assenza, che non rileva per ferie, tredicesima e Tfr. Il lavoratore può assistere più persone con handicap grave, se si tratta del coniuge o di un parente o affinità entro il primo grado. Si arriva al secondo grado di parentela e affinità se i genitori o il coniuge della persona con handicap hanno compiuto i 65 anni o sono deceduti o affetti da patologie invalidanti. Se la persona assistita risiede a più di 150 chilometri il lavoratore deve documentare di aver raggiunto il luogo di residenza dell'assistito, consentendo il controllo su eventuali abusi. I lavoratori mutilati e invalidi civili, con una riduzione della ca-

pacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno di un congedo, non rientrante nel periodo di comporto, per un massimo di 30 giorni, per cure di cui sia documentata la necessità rispetto all'infermità invalidante. In tal caso al dipendente spetta un trattamento economico calcolato in base al regime delle assenze per malattia, ma per contenere eventuali abusi la sottoposizione alle cure va documentata. Per i trattamenti terapeutici continuativi è sufficiente una attestazione cumulativa. Infine, coniugando il diritto allo studio e il principio di buon andamento della pubblica amministrazione, il congedo per dottorato di ricerca è esteso a tutti i dipendenti pubblici "contrattualizzati" se previsto dal contratto collettivo. Il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro nei due anni successivi al conseguimento del dottorato deve restituire gli emolumenti percepiti durante l'aspettativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA NORMA

Il decreto punta a coniugare i diritti dei lavoratori con la prevenzione di eventuali illeciti

