

CONGEDI, ASPETTATIVE, PERMESSI

Quando c'è un familiare handicappato grave

Caridi: “ Il congedo straordinario fino a due anni è assegnato secondo una precisa scala di priorità. Il diritto è riconosciuto in favore del coniuge convivente e, a seguire, ai genitori, ai figli e infine a fratelli e sorelle.”



Nuove norme in materia di congedi, aspettative, permessi. Il decreto legisla-

tivo 119/2011 ridisegna e riordina la normativa sulle diverse tipologie di assenza sul lavoro, riscrivendo i presupposti oggettivi e i requisiti soggettivi, i criteri di riconoscimento, i documenti da presentare.

Sul tema l'Inpdap ha emanato la circolare 17/2011 illustrando tutti i punti toccati dal decreto. Noi puntiamo l'attenzione sul congedo straordinario fino a due anni per assistere un familiare con handicap grave e ne parliamo con Vincenzo Caridi, capo della Direzione centrale delle Risorse umane.

Congedo biennale che è una specie di “estremo rimedio” cui ricorre il lavoratore nei casi in cui gli è impossibile conciliare, pur prendendo ad esempio i permessi mensili, i tempi di lavoro con quelli di cura.

Certamente. La normativa però introduce una “classifica” tra i soggetti che hanno diritto a fruire del congedo biennale per assistere i familiari portatori di disabilità grave, e stabilisce un ordine di priorità tra i soggetti.

Perché?

Beh, mi sembra chiara la motivazione: la legge vuole legittimare la fruizione del congedo innanzi tutto

a quei soggetti che, per vincolo legale e per grado di parentela, si presume che siano più vicini, anche affettivamente, alla persona disabile.

Qual è la scaletta delle priorità?

In prima fila il coniuge convivente: è lui l'immediato e diretto interessato a fruire del congedo per assistere il partner.

Se il coniuge manca, è deceduto o egli stesso ha patologie invalidanti, il diritto passa al padre o alla madre, anche adottivi, del disabile grave.

Se anche costoro mancano, sono deceduti o hanno patologie invalidanti il diritto passa a uno dei figli conviventi. E infine, se anche costoro mancano, sono deceduti, o sono affetti da patologie invalidanti, il diritto termina con uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Un familiare “manca”: cosa significa questo termine?

Cito il chiarimento emanato in proposito dal Dipartimento della funzione pubblica: “si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.”.

Il lavoratore è libero di scegliere il periodo del congedo? Ad esempio: una settimana, un mese, mezz'anno, l'intero biennio?

Certamente. Il congedo è una sua prerogativa e può essere preso in modo frazionato secondo le esigenze dell'interessato. Con due pletti: 1) deve essere fruito entro 60 giorni dalla richiesta; 2) non può superare la durata massima complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente che lo utilizza.

E se in famiglia ci sono due persone in condizione di handicap grave?

Il congedo può essere utilizzato per ciascuna persona con handicap grave, ma i periodi di congedo straordinario rientrano comunque nel limite massimo di due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore per gravi e documentati motivi familiari.

Facciamo il caso del dipendente che prende il congedo in modo frazionato e a distanze ravvicinate. Come vengono calcolati le giornate festive e i fine settimana?

Tra un periodo di assenza e il successivo è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, di modo che non vengano calcolati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche.

Ad esempio, manca il requisito della ripresa del lavoro nell'ipotesi di do-

manda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva e anche nell'ipotesi in cui le ferie siano fruite in prosieguo. Ciò non significa ovviamente che dopo un periodo di congedo non possano essere autorizzate le ferie, o qualche altro tipo di congedo o permesso. Significa che due differenti frazioni di congedo intervallate da ferie o altro tipo di assenza comportano che nel calcolo dei giorni consumati a titolo di congedo straordinario verranno ricompresi anche i giorni festivi e i sabati.

Spetta il congedo anche per il familiare ricoverato?

No, se il ricovero è a tempo pieno. Ma non è un no assoluto. Infatti è concesso il congedo se i sanitari della struttura richiedono per l'efficacia della cura la presenza del lavoratore che presta assistenza.

A quante persone può essere riconosciuto il diritto al congedo?

A una sola persona. Il congedo – e il discorso vale anche per i tre giorni permessi al mese - non può essere riconosciuto a più di un lavoratore o lavoratrice per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Il congedo può perciò essere utilizzato solo dal dipendente legittimato a fruire dei permessi mensili. Se si tratta però di un figlio con handicap grave i diritti al congedo straordinario biennale ed ai permessi mensili sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che ne possono fruire alternativamente, ora l'uno ora l'altro, a seconda delle necessità personali e familiari.

Ovviamente in questi casi il congedo resta sempre oggettivamente uno solo e non può raddoppiare.

Cosa spetta al lavoratore durante il congedo?

Al lavoratore spetta la conservazione del posto di lavoro, gli è inibita la possibilità di svolgere qualsiasi tipo di lavoro, gli viene pagata un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e infine riconosciuta la contribuzione figurativa ai fini della pensione per i vari periodi di assenza. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 43.579,06 euro annui per il congedo di durata annuale (valore riferito al 2011). Tale importo è annualmente rivalutato, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il decreto legislativo aggiunge che chi utilizza il congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi ha diritto a permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo. I permessi, oltre a non essere retribuiti, non danno diritto alla contribuzione figurativa.

Cosa non spetta?

Non spetta la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, in relazione ai periodi di assenza sul lavoro.

Bruno Benelli



INVALIDI CIVILI **30 GIORNI DI CONGEDO** **PER CURE**

Novità anche in tema di congedo per cure cui hanno diritto i lavoratori mutilati e invalidi civili. Ce le illustra Vincenzo Caridi.

I lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono avere ogni anno, anche in maniera frazionata, un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Chi riconosce e accorda il congedo?

Il congedo deve essere chiesto per iscritto dall'interessato ed è accordato dal Dirigente dell'ufficio di appartenenza. Alla domanda l'invalido deve allegare la richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o del medico di una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante l'assenza dall'ufficio il lavoratore può essere sottoposto a controllo medico-fiscale?

No. Il congedo non rientra nella tipologia delle assenze per malattia e quindi l'ufficio non può chiedere l'accertamento mediante visita di controllo. Ovviamente il lavoratore al termine del periodo di trattamento è tenuto a documentare in maniera idonea che le cure sono state svolte.

Durante il congedo l'invalido ha diritto alla busta paga?

Certamente. Ha diritto a percepire il compenso calcolato secondo il regime economico vigente per le assenze per malattia.