



# Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

## Coordinamento Nazionale Giustizia



**Ministeri e  
Polizia Penitenziaria**

Reperibilità 3928836510 - 3206889937

---

Coordinamento Nazionale: c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024  
sito internet: [www.flpgiustizia.it](http://www.flpgiustizia.it) e-mail: [flpgiustizia@flp.it](mailto:flpgiustizia@flp.it) - [flpmingiustizia@libero.it](mailto:flpmingiustizia@libero.it)

**Informativa n.92**

**Roma, 13 aprile 2011**

Oggetto: Notiziario FLP – Il Governo presenta la bozza di decreto legislativo su congedi e permessi ma non rinuncia alla solita “crociata” contro i dipendenti pubblici. Le perplessità della CSE che chiede modifiche sostanziali.

Si trasmette il notiziario n.24 della Segreteria Generale FLP - Prot. n. 0676/FLP11 del 11 aprile 2011 inerente l'argomento in oggetto.

**Il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia  
(Piero Piazza – Raimondo Castellana)**



# **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**



00187 ROMA – Via Piave 61  
tel. 06/42000358 – 06/42010899  
fax. 06/42010628

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) Email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

**Segreteria Generale**

Prot. n. 0676/FLP11

Roma, 11 aprile 2011

## **NOTIZIARIO N° 24**

Ai Coordinamenti Nazionali FLP  
Alle OO.SS. federate alla FLP  
Alle Strutture periferiche FLP  
Ai Responsabili FLP  
Ai Componenti delle RSU

LORO SEDI

**IL GOVERNO PRESENTA LA BOZZA DI DECRETO  
LEGISLATIVO SU CONGEDI E PERMESSI MA NON  
RINUNCIA ALLA SOLITA "CROCIATA" CONTRO I  
DIPENDENTI PUBBLICI.**

**LE PERPLESSITÀ DELLA CSE CHE CHIEDE  
MODIFICHE SOSTANZIALI.**

**PATRICELLI (CSE): "Così si scarica il sistema di welfare  
sulle famiglie".**

Riportiamo, di seguito e integralmente, il notiziario della nostra confederazione CSE riguardante la bozza di decreto legislativo su congedi, permessi ed aspettative presentato dal Governo alle parti sociali:

La CSE, unitamente alle altre confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e a tutte le parti sociali, è stata convocata venerdì scorso dal Ministero della Pubblica amministrazione e dal Ministero del Lavoro per la presentazione dello schema di Decreto Legislativo in attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n 183.

**La delega al governo era stata rilasciata per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.**

Peccato che la bozza sia stata inviata alle parti sociali meno di ventiquattro ore prima, rendendo difficile una lettura approfondita, e soprattutto che sia stata preceduta - due giorni fa - dalla pubblicazione sul sito della Funzione Pubblica di un comunicato che,

dopo aver illustrato i costi dei permessi fruiti ai sensi della legge 104/92, si lascia andare al seguente commento, del tutto gratuito: *“Una cifra impressionante, che dimostra come in questi anni una legge sacrosanta si sia prestata a innumerevoli abusi”*.

La solita “crociata” contro i dipendenti pubblici, un’affermazione che non ha come base uno straccio di prova su controlli e sulla scoperta dei presunti abusi. Ci verrebbe da dire: “Se ci sono abusi perché non li hanno scoperti e denunciati?? E se non hanno prove perché non stanno zitti???”. Ma ormai ci siamo abituati alle affermazioni offensive, specie provenienti dal Ministro Brunetta, anche se non abbiamo mancato di far notare l’ennesima caduta di stile ai rappresentanti dei due ministri al tavolo.

Ma veniamo alla bozza di decreto: in base alla delega, dovrebbe essere un semplice riordino della materia ma di innovazioni ce ne sono e non di poco conto. È diviso in 8 articoli, dopo il preambolo (articolo 1), vi sono modifiche sulla disciplina di flessibilità del congedo di maternità (articolo 2) che prevede la facoltà (quindi il diritto) di riprendere l’attività lavorativa per le lavoratrici che hanno interrotto la gravidanza oltre il 180° giorno di gravidanza; l’articolo 3 estende il diritto dei genitori di un minore con handicap a fruire, fino all’ottavo anno di vita del bambino, dei congedi parentali per un periodo massimo non superiore a tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno; l’articolo 4 adegua alle sentenze della Corte Costituzionale la normativa riguardante il congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (due anni) e attribuisce la possibilità, per i soggetti che usufruiscono di questo diritto per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, di fruire di permessi non retribuiti pari al numero di giorni di congedo ordinario che gli stessi avrebbero maturato se fossero stati in servizio; l’articolo 5 innova la disciplina dei permessi per dottorato di ricerca prevedendo la ripetizione delle somme erogate qualora entro i due anni successivi ai permessi il rapporto di lavoro cessi per volontà del dipendente; l’articolo 6 restringe la possibilità di fruire dei permessi della Legge 104/92 ai parenti entro il secondo grado e introduce l’obbligo, per coloro che assistono persone che risiedono a più di 150 KM di distanza, di documentare il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito. L’articolo 7 riguarda i congedi per le cure degli invalidi e l’articolo 8 assicura che dal decreto non vi siano oneri per la finanza pubblica.

Ecco, proprio da quest’ultimo articolo siamo partiti nel nostro commento e nelle nostre richieste al governo. Dopo aver premesso la difficoltà a proporre modifiche in 24 ore ed esserci riservati di far pervenire un documento più completo, abbiamo fatto notare ai rappresentanti dei due ministri che la delega prevede il riordino e non la modifica delle norme e che se invece si sceglie la strada delle modifiche normative, non si può pensare sempre che la tutela dei diversamente abili e del welfare in generale si possa fare senza spendere un soldo. Già i recenti tagli governativi agli enti locali si sono risolti, in massima parte, in tagli all’assistenza della parte più debole della cittadinanza.

Abbiamo quindi fatto notare che, con la stretta sui permessi non si danneggiano coloro che ne fruiscono ma coloro che hanno bisogno di essere assistiti. Pertanto, le modifiche richieste riguardano principalmente la possibilità di fruire dei permessi anche se la persona da assistere è ricoverato a tempo pieno perché l’assistenza non può essere pienamente garantita solo dalle strutture a ciò deputate; inoltre la CSE ha chiesto che, i due anni di congedo per assistere un disabile non riducano le ferie, soprattutto quando vengano fruiti in modo frazionato. La “ratio” della nostra richiesta è dovuta alla seguente considerazione: specialmente quando si ha un figlio con disabilità permanente, che ha bisogno di cure per tutta la vita, i congedi si prendono quando se ne ha bisogno, in modo

molto frazionato. Ebbene, la riduzione delle ferie che attualmente ne consegue, fa sì che il congedo si riduca di oltre un sesto, cosa per noi inaccettabile.

Oltre a queste due importanti modifiche, la CSE ha criticato tutte quelle misure tendenti a ridurre la fruibilità di permessi per l'assistenza ai disabili mentre si è dichiarata d'accordo sulle misure di controllo come ad esempio la documentazione dei viaggi per coloro che assistono persone ad oltre 150 km dalla propria residenza.

Al termine della riunione il rappresentante della CSE Vincenzo Patricelli ha dichiarato agli organi di stampa: "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".

In allegato al presente notiziario troverete la bozza di decreto consegnato alle parti sociali, la relazione tecnica illustrativa e l'articolo di Italia Oggi di sabato con le dichiarazioni della CSE.

La Segreteria Generale



# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei**  
**Segreteria Generale**  
**Dipartimento Politiche Economiche e Fiscali**

Prot. n. 0090/CSE11

Roma, 11 aprile 2011

## NOTIZIARIO N° 11

A tutte le Organizzazioni Sindacali aderenti  
A tutte le strutture sindacali CSE

LORO SEDI

**IL GOVERNO PRESENTA LA BOZZA DI DECRETO  
LEGISLATIVO SU CONGEDI E PERMESSI MA NON  
RINUNCIA ALLA SOLITA "CROCIATA" CONTRO I  
DIPENDENTI PUBBLICI.  
LE PERPLESSITÀ DELLA CSE CHE CHIEDE  
MODIFICHE SOSTANZIALI.  
PATRICELLI (CSE): "Così si scarica il sistema di welfare  
sulle famiglie".**

La CSE, unitamente alle altre confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e a tutte le parti sociali, è stata convocata venerdì scorso dal Ministero della Pubblica amministrazione e dal Ministero del Lavoro per la presentazione dello schema di Decreto Legislativo in attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n 183.

La delega al governo era stata rilasciata per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Peccato che la bozza sia stata inviata alle parti sociali meno di ventiquattro ore prima, rendendo difficile una lettura approfondita, e soprattutto che sia stata preceduta - due giorni fa - dalla pubblicazione sul sito della Funzione Pubblica di un comunicato che, dopo aver illustrato i costi dei permessi fruiti ai sensi della legge 104/92, si lascia andare al seguente commento, del tutto gratuito: *"Una cifra impressionante, che dimostra come in questi anni una legge sacrosanta si sia prestata a innumerevoli abusi"*.



La solita “crociata” contro i dipendenti pubblici, un’affermazione che non ha come base uno straccio di prova su controlli e sulla scoperta dei presunti abusi. Ci verrebbe da dire: “Se ci sono abusi perché non li hanno scoperti e denunciati?? E se non hanno prove perché non stanno zitti???”. Ma ormai ci siamo abituati alle affermazioni offensive, specie provenienti dal Ministro Brunetta, anche se non abbiamo mancato di far notare l’ennesima caduta di stile ai rappresentanti dei due ministri al tavolo.

Ma veniamo alla bozza di decreto: in base alla delega, dovrebbe essere un semplice riordino della materia ma di innovazioni ce ne sono e non di poco conto. È diviso in 8 articoli, dopo il preambolo (articolo 1), vi sono modifiche sulla disciplina di flessibilità del congedo di maternità (articolo 2) che prevede la facoltà (quindi il diritto) di riprendere l’attività lavorativa per le lavoratrici che hanno interrotto la gravidanza oltre il 180° giorno di gravidanza; l’articolo 3 estende il diritto dei genitori di un minore con handicap a fruire, fino all’ottavo anno di vita del bambino, dei congedi parentali per un periodo massimo non superiore a tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno; l’articolo 4 adegua alle sentenze della Corte Costituzionale la normativa riguardante il congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave (due anni) e attribuisce la possibilità, per i soggetti che usufruiscono di questo diritto per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, di fruire di permessi non retribuiti pari al numero di giorni di congedo ordinario che gli stessi avrebbero maturato se fossero stati in servizio; l’articolo 5 innova la disciplina dei permessi per dottorato di ricerca prevedendo la ripetizione delle somme erogate qualora entro i due anni successivi ai permessi il rapporto di lavoro cessi per volontà del dipendente; l’articolo 6 restringe la possibilità di fruire dei permessi della Legge 104/92 ai parenti entro il secondo grado e introduce l’obbligo, per coloro che assistono persone che risiedono a più di 150 KM di distanza, di documentare il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito. L’articolo 7 riguarda i congedi per le cure degli invalidi e l’articolo 8 assicura che dal decreto non vi siano oneri per la finanza pubblica.

Ecco, proprio da quest’ultimo articolo siamo partiti nel nostro commento e nelle nostre richieste al governo. Dopo aver premesso la difficoltà a proporre modifiche in 24 ore ed esserci riservati di far pervenire un documento più completo, abbiamo fatto notare ai rappresentanti dei due ministri che la delega prevede il riordino e non la modifica delle norme e che se invece si sceglie la strada delle modifiche normative, non si può pensare sempre che la tutela dei diversamente abili e del welfare in generale si possa fare senza spendere un soldo. Già i recenti tagli governativi agli enti locali si sono risolti, in massima parte, in tagli all’assistenza della parte più debole della cittadinanza.

Abbiamo quindi fatto notare che, con la stretta sui permessi non si danneggiano coloro che ne fruiscono ma coloro che hanno bisogno di essere assistiti. Pertanto, le modifiche richieste riguardano principalmente la possibilità di fruire dei permessi anche se la persona da assistere è ricoverato a tempo pieno perché l’assistenza non può essere pienamente garantita solo dalle strutture a ciò deputate; inoltre la CSE ha chiesto che, i due anni di congedo per assistere un disabile non riducano le ferie, soprattutto quando vengano fruiti in modo frazionato. La “ratio” della nostra richiesta è dovuta alla seguente considerazione: specialmente quando si ha un figlio con disabilità permanente, che ha bisogno di cure per tutta la vita, i congedi si prendono quando se ne ha bisogno, in modo molto frazionato. Ebbene, la riduzione delle ferie che attualmente ne consegue, fa sì che il congedo si riduca di oltre un sesto, cosa per noi inaccettabile.



Oltre a queste due importanti modifiche, la CSE ha criticato tutte quelle misure tendenti a ridurre la fruibilità di permessi per l'assistenza ai disabili mentre si è dichiarata d'accordo sulle misure di controllo come ad esempio la documentazione dei viaggi per coloro che assistono persone ad oltre 150 km dalla propria residenza.

Al termine della riunione il rappresentante della CSE Vincenzo Patricelli ha dichiarato agli organi di stampa: "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".

In allegato al presente notiziario troverete la bozza di decreto consegnato alle parti sociali, la relazione tecnica illustrativa e l'articolo di Italia Oggi di sabato con le dichiarazioni della CSE.

La Segreteria Generale

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 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 PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e privato";

VISTO in particolare l'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ....., in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

ACQUISITO il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del .....

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, espressi nelle sedute del .....

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del .....

SU PROPOSTA del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

**Emana**

il seguente decreto legislativo:

### **Art. 1**

#### **Oggetto e finalità**

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lett. c), d) e f), al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.

### **Art. 2**

#### **Modifica all'articolo 20, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di flessibilità del congedo di maternità**

1. All'articolo 20 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: "1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute."

### **Art. 3**

#### **Modifica all'art. 33, decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 in materia di congedo parentale**

All'articolo 33 del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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, inclusi i periodi di cui all'art. 32, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati."

b) il comma 4 è abrogato.

## **Art. 4**

### **Modifica all'art. 42, decreto legislativo 26 marzo n. 151 in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave**

1. All'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

“5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, 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 e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi..

*5-bis.* Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di ventiquattro mesi. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Il congedo ed i permessi di cui art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma nello stesso periodo l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e 33, comma 1, del presente decreto.

*5-ter.* Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità

di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. 5-*quater*. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore 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 di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Per quanto non espressamente previsto dal presente comma, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.”

#### Art. 5

Modifica all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476 in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

1. All'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1, terzo periodo, è sostituito dal seguente:

“Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.”.

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

“*1-bis*. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.”.

#### Art. 6

Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 3 infine è aggiunto il seguente periodo:

“*Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti*”.

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

*“3 bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito.”.*

## **Art. 7**

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

1. Salvo quanto previsto dall’articolo 3, comma 42, della legge n. 537 del 1993 e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all’infermità invalidante riconosciuta.
3. . Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l’avvenuta sottoposizione alle cure.
4. Sono abrogati l’articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l’articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

## **Art. 8**

### **Disposizioni finali**

1. Dal presente decreto non derivano minori entrate né nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Schema di decreto legislativo recante attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n.183, recante “delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.”

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente decreto legislativo attua la delega contenuta nell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n.183, in tema di riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Con il presente intervento normativo non si è proceduto al riordino dell'intera normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti ed il complesso iter di approvazione, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale. Nel contempo, sono state privilegiate le soluzioni tese a superare delicate questioni interpretative ed applicative, ed a prevenire e limitare eventuali abusi nella fruizione dei permessi. Inoltre, è stato recepito quanto affermato, di recente, dal Giudice delle leggi in materia di congedo straordinario.

### Articolo 1

Stabilisce l'ambito oggettivo e le finalità del presente decreto legislativo, il quale in attuazione dell'art. 23, comma 1, della l. 4 novembre 2010, n. 183, reca modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi. In particolare, ai sensi del citato comma 1, lett. c), d) e f), si interviene al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati.

### Articolo 2

Reca la modifica all'art. 20, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Con tale modifica si intende consentire, su richiesta della lavoratrice interessata, il suo rientro nell'attività lavorativa, in via anticipata rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, a tutela della delicata situazione psicofisica della lavoratrice che si è sottoposta ad un intervento di aborto. Segnatamente, si inserisce il comma 1 *bis* all'articolo 20 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, precisando che nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute delle lavoratrici.

### Articolo 3

Con la modifica all'art. 33, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si superano alcune incertezze applicative in materia di congedo parentale, chiarendo che per ogni minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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, inclusi i periodi di cui all'art. 32, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In virtù di tali chiarimenti, si dispone l'abrogazione del comma 4 del medesimo art. 33, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (secondo cui "Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il

prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32 è abrogato”).

#### Articolo 4

La normativa vigente in materia di congedo straordinario è stata oggetto di numerosi interventi della Corte costituzionale. In particolare, con la pronuncia n. 19 del 2009, la Corte ha ampliato la platea dei possibili beneficiari del congedo straordinario, dichiarando costituzionalmente illegittimo- per contrasto con gli artt. 2, 3 e 32 Cost - l'art. 42, comma quinto, del D.lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave. Nel riconoscere la fondatezza della questione prospettata, la Consulta ribadisce che l'interesse primario cui è preposta la disposizione è quello di assicurare in via prioritaria "la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare”.

Pertanto, preso atto del *dictum* del Giudice delle leggi, le modifiche al citato art. 42, apportate dal presente articolo, riscrivono la platea dei soggetti legittimati ad usufruire del congedo straordinario, prevedendo un ordine di priorità tra gli stessi, che degrada soltanto in caso di decesso, mancanza, o in presenza di patologie invalidanti dei primi. Si mantiene inalterata, invece, in ventiquattro mesi la durata complessiva del congedo in parola. Inoltre, si ribadisce espressamente che nello stesso periodo il dipendente che usufruisce di questo congedo non può fruire anche del permesso di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In particolare, con le modifiche all'articolo 42, del D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si stabilisce che il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, 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 e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi. Inoltre, si prevede che il congedo appena indicato non può superare la durata complessiva di ventiquattro mesi. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Si prevede, altresì, che il congedo ed i permessi di cui art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma nello stesso periodo l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e 33, comma 1, del presente decreto.

Si chiarisce, inoltre, che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al

presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Infine, il nuovo comma 5 *quater* prevede che i soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al presente comma, per un periodo continuativo non superiore 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 di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Si chiarisce che, per quanto non espressamente previsto dal presente comma, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### Articolo 5

Il presente articolo interviene sull'art. 2, della l. 13 agosto 1984, n. 476, in materia di congedo straordinario per motivi di studio del pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca. Si tratta di problematica delicata, che attiene il diritto allo studio, costituzionalmente garantito. Qualunque opzione, pertanto, deve temperare tale diritto ed il buon andamento della Pa. Sul punto è recentemente intervenuta, in maniera restrittiva, la c.d. riforma Gelmini (legge n. 240 del 30 dicembre 2010, recante norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario) che ha introdotto la facoltà discrezionale dell'amministrazione in ordine alla concessione del citato congedo per dottorato, prevedendo che il congedo in parola possa essere accordato compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione medesima; inoltre, la fruizione del congedo *de quo* viene esclusa per i dipendenti che hanno già ottenuto il titolo di dottore di ricerca, e per i dipendenti che hanno fruito del congedo stesso con l'iscrizione ai corsi di dottorato per almeno un anno accademico. Pertanto, si è ritenuto necessario un coordinamento normativo, estendendo la nuova disciplina al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni "contrattualizzato", con riferimento all'aspettativa per il dottorato di ricerca, prevista dalla contrattazione collettiva. Infine, si è ritenuto utile chiarire, in conformità ai principi generali dell'ordinamento giuridico ed a quanto già previsto da una circolare del MIUR, che il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro alle dipendenze di qualsiasi Pubblica Amministrazione, nei due anni successivi, è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il periodo di aspettativa.

Tenuto conto di quanto esposto, con la modifica dell'articolo 2, legge 13 agosto 1984, n. 476, si prevede che, in caso di cessazione, per volontà del dipendente, del rapporto di lavoro o di impiego con l'amministrazione pubblica nei due anni successivi al conseguimento del dottorato di ricerca, il dipendente deve ripetere gli importi ricevuti dall'amministrazione. Il nuovo comma 1 *bis*, inoltre, stabilisce che le norme di cui al presente articolo 2 si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

#### Articolo 6

Con la modifica all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 si restringe la platea dei dipendenti che ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave.

Segnatamente, si stabilisce, con riferimento ai gradi di parentela, che il dipendente 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 con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Inoltre, per consentire un controllo sugli eventuali abusi, costituiti dalla fruizione di permessi a prescindere dalla prestazione effettiva dell'assistenza al soggetto portatore di handicap, si introduce l'obbligo, per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere la persona in situazione di handicap, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare, con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

## Articolo 7

Per porre chiarezza in materia di cure per gli invalidi e per contenere eventuali abusi, l'art. 7 prevede che i lavoratori mutilati e invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

La disposizione chiarisce, altresì, che durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Inoltre, 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. Si prevede che la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta risulti espressamente dalla domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica. Per quanto riguarda il regime giuridico, si chiarisce che tale congedo non rientra nel periodo di comporta. Rimangono invece ferme le restrizioni previste dall'articolo 3, comma 42, della l. n. 537 del 1993 e successive modificazioni. Infine, vengono abrogati l'art. 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l'art. 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, essendo ormai superati dai successivi interventi normativi in materia e da quanto previsto dal presente articolo.

## Articolo 8

Si tratta della clausola di invarianza, con cui si prevede che dal presente decreto non derivano minori entrate né nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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> | <p>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</p>  |
| <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> |

