UGL INFORMA:D.Lgs 119/2011 (*riordino delle normative in materia di congedi)*

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2011, il D.Lgs. n. 119/2011, relativo al riordino delle normative su congedi, aspettative e permessi, che entrerà in vigore dal prossimo 11 agosto 2011. In particolare le materie trattate riguardano:

- **congedo parentale**: la precedente normativa prevedeva un congedo per un periodo massimo di 6 mesi di astensione lavorativa per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre. Il comma 1 della legge 151/2001 viene sostituito prevedendo per ogni minore con handicap, il prolungamento del congedo parentale, per uno dei genitori, per un periodo massimo di 3 anni, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, fruibile in maniera continuativa o frazionata. Condizione necessaria è che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, eccetto che sia richiesta la presenza dei genitori dai sanitari;
- **permessi Legge 104/1992 e congedo straordinario:** il D. Lgs. 119/2011 prevede che il diritto ai permessi della L. 104/92 spetta ad entrambi i genitori del bambino con grave handicap, che possono fruire alternativamente dei permessi, anche in maniera continuativa durante il mese. Per l'assistenza di un familiare disabile è possibile inoltre fruire di un congedo straordinario per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa. Sia il congedo che i permessi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza della stessa persona. Durante il periodo di congedo si ha diritto a percepire una indennità corrisposta dal datore di lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione (*fino ad un importo massimo complessivo di euro 44.579,06 annui per il congedo di durata annuale*) e al con il versamento dei contributi figurativi. Il Decreto prevede inoltre che durante il congedo straordinario non si maturano ferie, tredicesima e Tfr. Altra importante modifica è quella relativa all'art. 33 della L. 104/92 dove viene previsto che il dipendente ha diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge, di parente o affine entro il primo grado o entro il secondo se i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto i 65 anni di età oppure che anch'essi siano affetti da patologie invalidanti. Il

D.Lgs.119/2011 definisce quindi una ratio per la precedenza della richiesta di concedo individuando nel coniuge convivente la prima figura e in caso di mancanza il padre o la madre, uno dei figli conviventi e infine uno dei fratelli o sorelle, sempre che vivano con la persona disabile. L'art. 6 del D.Lgs 119/2011 inoltre introduce la necessità di attestare, con titoli di viaggio o altra documentazione, il raggiungimento della residenza dell'assistito qualora la stessa sia superiore a 150 chilometri (distanza stradale) rispetto alla residenza del lavoratore;

- **congedo di maternità**: la normativa prevede che la lavoratrice in gravidanza deve astenersi obbligatoriamente dall'attività lavorativa per cinque mesi, due precedenti e tre successivi al parto (oppure uno precedente e quattro successivi con il parere favorevole del medico specialista SSN e del medico compente). Nel nuovo D.Lgs 199/2011 viene contemplata la facoltà al rientro anticipato al lavoro per interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, che sia successiva al 180° giorno o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo. Per la ripresa dell'attività lavorativa è necessario un preavviso di almeno dieci giorni ed il parere favorevole del medico specialista del SSN e il medico competente che attestino che tale rientro non arrechi pregiudizio alla salute;
- **congedo per cure per gli invalidi**: i lavoratori invalidi civili con riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono usufruire di un congedo per cure pari ad un massimo di trenta giorni ogni anno, anche in maniera frazionata. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il lavoratore ha diritto a percepire il regime economico previsto per le assenze per malattie. Il lavoratore è tenuto a documentare le avvenute cure;
- **adozioni ed affidamenti**: l'articolo 45 del D.Lgs. 151/2001 viene modificando prevedendo che i riposi previsti dagli art. 39 (riposi giornalieri della madre), art. 40 (riposi giornalieri del padre), e art. 41 (*riposi per parti plurimi*) si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (e non entro il primo anno di vita del bambino come precedentemente normato).

Roma, 2 agosto 2011

www.ugltelecomunicazioni.it