

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 contemperare 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 comporto. 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.