

Permessi per assistenza ai disabili e certificati di malattia



Dopo una lunga attesa sta per essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Collegato lavoro, il provvedimento ricco di novità per i datori di lavoro che finalmente è stato approvato in via definitiva dalla Camera. Proponiamo di seguito una sintesi delle novità in materia di assistenza alle persone disabili e di certificazioni di malattia

Permessi per assistenza ai disabili

L'articolo 23 del Collegato lavoro affida la delega al Governo per ridisegnare nel settore pubblico e privato - con decreti legislativi che dovranno essere adottati su proposta del Ministro per la P.A. di concerto con i Ministri del lavoro e dell'economia - la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi, seguendo queste direttive:

- l'intero dettato normativo in materia deve risultare coordinato con tutti i provvedimenti già in vigore, garantendo pertanto coerenza giuridica, logica e sistematica, evidenziando altresì in modo chiaro le norme abrogate;

- le varie tipologie di permessi concessi ai lavoratori devono essere riorganizzate valutando natura, contenuto e relazione con la posizione giuridica tutelata;

- i requisiti oggettivi e soggettivi devono essere definiti e precisi;

- le modalità di fruizione di congedi, permessi ed aspettative vanno razionalizzate;

- la documentazione da presentare deve essere oggetto di ottimizzazione e semplificazione, con specifico riferimento ai soggetti portatori di handicap grave ovvero affetti da patologie neurodegenerative ovvero oncologiche.

Un riordino di questa materia con provvedimenti coerenti e collegati dovrebbe di fatto semplificare sia l'individuazione dei soggetti che possono beneficiare di questi specifici congedi, sia le modalità operative da seguire.

Le assenze dal lavoro legate a problematiche di tipo familiare possono essere di diversa natura e

fanno riferimento a numerosi provvedimenti normativi; in una pratica tabella riportiamo gli eventi che si manifestano con maggiore frequenza (v. pagina seguente).

In questa prima fase di riordino della materia, il collegato apporta novità in tema di permessi mensili previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992; per maggiore chiarezza di esposizione però, trattandosi di una disciplina legata a requisiti soggettivi, si è ritenuto opportuno rappresentare di seguito - prima di entrare nel merito delle modifiche - la definizione dei gradi di parentela, così come disposta dagli articoli da 74 a 78 c.c.

Parentela e affinità - La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite; quindi:

- sono **parenti in linea retta** le persone di cui l'una discende dall'altra;

- sono **parenti in linea collaterale** quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra.

Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite, mentre nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

L'**affinità** è definita invece come il vincolo tra un coniuge e i parenti del-

l'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui un soggetto è parente di uno dei due coniugi, egli è affine dell'altro coniuge e l'affinità non cessa per la morte del coniuge da cui deriva.

In buona sostanza, dunque, per facilitare l'individuazione dei gradi di parentela con il lavoratore che richiede i permessi, il dettato del codice civile può essere schematizzato come illustrato nel grafico a pag. 60.

Tanto premesso, per analizzare le novità introdotte dal nuovo provvedimento e per meglio comprenderne le modifiche, si propone di seguito anche l'attuale disciplina relativa ai permessi previsti dall'articolo 33 della legge quadro in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap in situazione di gravità.

Cambia la norma che regola la concessione di 3 giorni di permesso mensili

Natura del permesso	Provvedimento legislativo	Durata	Trattamento economico
Decesso o grave infermità	Articolo 4, comma 1, legge n. 53/2000 e Dm n. 278/2000	3 giorni lavorativi all'anno	Permessi retribuiti
Congedo straordinario per gravi motivi	Articolo 80, legge n. 388/2000 e articolo 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001	Congedo continuativo o frazionato per un periodo non superiore a 2 anni	Indennità economica a carico Inps e copertura figurativa
Permessi per portatori di handicap	Articolo 33, comma 6, legge n. 104/1992	2 ore di permesso al giorno o in alternativa 3 giorni di permesso al mese	Indennità economica a carico Inps e copertura figurativa
Prolungamento del congedo parentale	Dlgs n. 151/2001, artt. 33 e 42	Prolungamento del congedo parentale fino al compimento del terzo anno di vita o in alternativa 2 ore di permesso al giorno retribuito	Indennità economica a carico Inps e copertura figurativa
Permessi per assistenza a portatori di handicap	Articolo 33, comma 3, legge n. 104/1992	3 giorni al mese anche continuativi	Indennità economica a carico Inps e copertura figurativa

Disciplina vigente - La legge n. 104 del 5 febbraio 1992, legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate prevede attualmente all'articolo 33, comma 3, quanto segue:

«Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno».

Ed ancora, l'articolo 20 della legge n. 53/2000 prevede che:

«Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente».

In relazione a quanto previsto dalla disciplina ad oggi in vigore, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile fruibili anche in modo continuativo e coperti da contribuzione figurativa:

la madre lavoratrice o in alternativa il padre lavoratore anche se adottivi

- che assistono, dopo il compimento del terzo anno di età, il figlio con handicap grave

- non ricoverato in struttura a tempo pieno,

e il soggetto lavoratore che

- assiste un parente ovvero un affine entro il terzo grado,

- non ricoverato in struttura a tempo pieno.

Nuova disciplina - Il Collegato lavoro introduce una modifica che ridimensiona di fatto l'impianto normativo attualmente in vigore, prevedendo invece quanto segue:

il lavoratore pubblico o privato, che assiste una persona con handicap grave non ricoverata in una struttura a tempo pieno

come il coniuge, un parente o un affine entro il secondo grado, ovvero

un parente o un affine entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge del soggetto con handicap grave

- abbiano compiuto i 65 anni di età,

- oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti,

- ovvero siano deceduti o mancanti,

ha diritto a fruire, anche in modo continuativo, di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa.

Questo diritto è riconosciuto solo ad un lavoratore dipendente per la persona in stato di handicap grave; nel caso di assistenza a figlio con handicap grave, il diritto è riconosciuto a tutti e due i genitori anche se adottivi, che ne possono fruire in alternativa, anche in modo continuativo nell'ambito del mese.

Per quanto riguarda invece l'articolo 20 della legge n. 53/2000 sopra riportato, che estende le agevolazioni per l'assistenza ai portatori di handicap, risultano abrogate dal Collegato lavoro le parti della norma che consentivano la fruizione anche ai genitori ed ai familiari lavoratori, in caso di assistenza prestata a favore di un parente o di un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

Parentela e affinità

BISNONNO/A (parente 3° grado)



COGNATO/A
(affine 2° grado)



NONNO/A
(parente 2° grado)



ZIO/A
(parente 3° grado)



SUOCERO/A
(affine 1° grado)

GENITORE
(parente 1° grado)

FRATELLO/SORELLA
(parente 2° grado)



CONIUGE

RICHIEDENTE
PERMESSI

NIPOTE
(parente 3° grado)



GENERO/NUORA
(affine 1° grado)

FIGLIO/A
(parente 1° grado)



NIPOTE
(parente 2° grado)



PRONIPOTE
(parente 3° grado)

Sede di lavoro - Per quanto riguarda l'opportunità concessa dalla norma nell'attuale versione, al genitore o familiare lavoratore che fruisce dei permessi per assistenza ai disabili di poter scegliere - ovviamente se possibile - la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, il Collegato lavoro dispone invece che:

- il soggetto che presta assistenza
- ha diritto di scegliere, ove possibile,
- la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Rimane confermata la precisazione che lo stesso lavoratore non possa essere trasferito in un'altra sede di lavoro, a meno che non esprima parere favorevole.

Verifica dei presupposti - Viene aggiunto in coda all'articolo 33 il comma 7-bis, che prevede

che il datore di lavoro ovvero l'Inps possano accertare l'insussistenza o la cessazione delle condizioni che avevano originato la concessione dei permessi, comportando così la decadenza dal diritto alla fruizione degli stessi.

Abrogazioni - La nuova disciplina prevede:

- l'abrogazione del comma 3 dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001, che recita:

«... omissis. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o,

in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva ... omissis»;

□ e, come già detto, l'abrogazione di parte dell'articolo 20, comma 1, della legge n. 53/2000 sopra riportato che recita:

«... omissis ... nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente».

Monitoraggio - Anche al fine di monitorare la corretta e legittima fruizione dei permessi per assistenza a soggetti in situazione di disabilità grave, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e cioè tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi:

- gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;

- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;

- le Regioni, le Province, i Comuni;

- le Comunità montane e loro associazioni;

- consorzi

- le istituzioni universitarie;

- gli Istituti autonomi case popolari;

- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

- tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;

- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, comunicheranno al Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, queste informazioni:

- nominativi dei dipendenti e relazione di parentela verso il soggetto portatore di handicap a cui sono stati accordati i permessi previsti dall'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992 e cioè, rispettivamente, delle due ore di permesso giornaliero retribuito fino al terzo anno di vita del bambino e dei 3 giorni di permesso mensile;

- nominativo, eventuale appartenenza ad un'amministrazione pubblica e comune di residenza del soggetto affetto da handicap;

- entità dei permessi fruiti dal lavoratore, con specificazione dell'età del figlio assistito;

- entità dei permessi fruiti dal lavoratore nell'anno precedente, con riferimento a ciascun mese.

Viene altresì precisato che ovviamente i dati saranno trattati nel pieno rispetto della disciplina vigente in materia di privacy e che verrà istituita una banca dati informatica con l'indicazione di tutte le informazioni che ciascuna amministrazio-

ne avrà inoltrato in via telematica entro il 31 marzo di ogni anno.

Le novità in materia di certificazione di malattia

L'articolo 25 del testo normativo in esame ripropone ed amplia un progetto di gestione e circolazione delle certificazioni di malattia, già avviato con la legge finanziaria per il 2007 ed attivato successivamente con il Dpcm 26 marzo 2008, in G.U. il 19 marzo 2010 ed in vigore dallo scorso 4 aprile.

Con l'obiettivo di garantire ed assicurare un efficace controllo delle assenze per malattia nei settori sia pubblico che privato,

□ con decorrenza 1° gennaio 2010;

□ in tutti i casi di assenza per malattia;

□ la certificazione medica viene inviata in via telematica dal medico ovvero dalla struttura sanitaria direttamente all'Inps;

□ che provvederà ad inoltrarla, sempre in via telematica, all'amministrazione pubblica ovvero al datore di lavoro privato interessato.

Curiosa la tecnica normativa utilizzata dal legislatore del Collegato lavoro: per la gestione delle certificazioni di malattia nel settore privato, la norma

rinvia all'articolo 55-septies del Dlgs n. 165/2001 che disciplina la malattia nella pubblica amministrazione e che recita testualmente: «In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente...».

Allo stato attuale, con le istruzioni impartite dall'Inps inizialmente con la circolare n. 60/2010 e da ultimo con la circolare n. 119/2010, il processo di invio telematico e di successiva consultazione delle certificazioni mediche è in fase di progressione.

Si ritiene utile precisare che nulla è invariato nel rapporto tra dipendente e datore di lavoro: rimane infatti inalterato l'onere di natura contrattuale posto a carico del dipendente di inoltrare alla propria azienda l'attestazione di malattia predisposta dal medico. L'obbligo permane fino a quando la contrattazione collettiva, se ritenuto opportuno, rivedrà anche le disposizioni contrattuali in materia.

Per la gestione delle certificazioni di malattia nel settore privato si rinvia alla disciplina prevista per la pubblica amministrazione