

Milano



Comune  
di Milano

**COMUNICATO DI SERVIZIO N. 14**  
**Milano, 27 settembre 2011**

**OGGETTO:**

Assenze dal servizio dei dipendenti comunali.

Indicazioni ed aggiornamenti alla luce del D.lgs. 18.07.2011 n. 119, recante indicazioni per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

A TUTTI GLI UFFICI

e p.c AI SINDACO  
“ AI VICE SINDACO  
“ AI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE  
“ AGLI ASSESSORI  
“ AI CAPO DEL GABINETTO DEL SINDACO  
“ AI DIRETTORE GENERALE  
“ AI SEGRETARIO GENERALE  
“ AI VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO  
“ AI VICE SEGRETARIO GENERALE

LORO SEDI

Con il decreto legislativo n. 119 del 18.07.2011 - pubblicato su G.U. n. 173 del 27.07.2011 - è stata data una prima attuazione all'art. 23 della legge n. 183/2010 (c.d. *collegato lavoro*), che delegava il Governo ad emanare successivi provvedimenti finalizzati al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi comunque denominati fruibili dai lavoratori dipendenti privati e pubblici.

Il decreto contiene una serie di indicazioni tese ad armonizzare - nelle materie esaminate - le norme di legge con i più recenti orientamenti della giurisprudenza nonché a ridefinire criteri e modalità per la loro fruizione consentendo, altresì, di eliminare alcune incertezze interpretative sulle disposizioni vigenti.

Le novità di maggior rilievo riguardano i seguenti istituti:

1. Congedo di maternità (art. 16 T.U. D.lgs. 151/2001)
2. Congedo parentale (art. 33 T.U. D.lgs. 151/2001)
3. Congedo retribuito per assistenza portatori di handicap grave (art. 42 T.U. D.lgs. 151/2001)
4. Permessi per assistenza a portatori di handicap grave ( art. 33 L. 104/92)
5. Aspettativa per dottorato di ricerca (legge 13.08.1984, n. 476)
6. Congedo per cure per gli invalidi

## **1. CONGEDO DI MATERNITÀ (art. 16 T.U. D.lgs. 151/2001)**

L'art. 2 del decreto in oggetto aggiunge il seguente comma all'art. 16 del d.lgs. 151/2001 in tema di congedo di maternità:

*«1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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».*

A differenza della previgente disciplina, dove in relazione a tali eventi scaturiva esclusivamente il diritto-dovere all'intero periodo di astensione obbligatoria, viene ora prevista la **facoltà** per le lavoratrici di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

La nuova disposizione, adottata a tutela della condizione psicofisica della lavoratrice, dispone che è necessario un preavviso di almeno dieci giorni al datore di lavoro e l'attestazione, da parte del medico specialista del SSN e (se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria) del medico competente, che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice

**Nulla cambia** nel caso in cui la lavoratrice **non si avvalga** della facoltà di rientro anticipato (il congedo di maternità rimane goduto per intero), né in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **anteriore al 180° giorno** dall'inizio della gestazione (le assenze dal servizio vengono considerate come **malattia** retribuita al 100%).

## **2. CONGEDO PARENTALE (ART. 33 T.U. D.LGS. 151/2001)**

L'art. 3 del d.lgs. 119/2011 modifica l'art. 33 del d.lgs. 151/2001 (Testo unico sulla tutela della maternità e della paternità) in tema di **prolungamento del congedo parentale** per i genitori - anche adottivi - che assistono un figlio portatore di handicap grave.

### **• 2.1 Estensione del periodo**

La nuova formulazione ricalca le indicazioni sui congedi parentali di cui all'art. 32 dello stesso T.U. stabilendo che, per ogni figlio portatore di handicap grave, il prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale) con indennità al 30% viene riconosciuto **fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino**, anziché fino al terzo anno di età come in precedenza previsto.

Il prolungamento del congedo è fruibile in misura continuativa o frazionata, **per un periodo massimo di tre anni** comprensivo dei periodi di congedo parentale normalmente spettanti a ciascun genitore (vale a dire 6/7 mesi individuali ovvero 10/11 mesi complessivi tra i due genitori).

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32 del d.lgs. 151/2001, vale a dire:

- per la madre, trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità;
- per il padre, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio;
- in caso di madre “ sola ”, trascorsi 10 mesi dalla fine del congedo di maternità (quindi alla fine del 13° mese);
- in caso di padre “ solo ”, trascorsi 10 mesi dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

Rimane requisito essenziale per il riconoscimento del permesso la condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Tuttavia, la nuova norma introduce una deroga, consentendo la fruizione del congedo quando - pur in caso di ricovero del bambino - **sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore**. Tale circostanza deve risultare da specifica dichiarazione medico-sanitaria (vedi p. 4.3 del presente Comunicato).

Il diritto alle due ore di riposo giornaliero retribuito - in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale - rimane inalterato fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave, nulla innovando sul punto la recente normativa.

- **2.2 Incompatibilità tra prolungamento congedo parentale/riposi giornalieri e permessi mensili**

Mentre il **prolungamento del periodo di congedo parentale** e le **due ore di riposo giornaliero** retribuito possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, **i tre giorni di permesso** (comma 3, art. 33, l. 104/92), ugualmente spettanti ai genitori, possono essere goduti fin dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

Trattandosi di agevolazioni volte alle medesime finalità di assistenza al disabile, i benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo devono intendersi **alternativi** tra di loro nell'arco del mese.

Pertanto, **nel mese** in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito del **prolungamento del congedo parentale** o delle **due ore di riposo giornaliero**, non potranno essere utilizzati per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave i **3 giorni di permesso** mensili e viceversa; **i tre benefici sono incompatibili** tra di loro.

➤ I congedi, i riposi e i permessi di cui al presente punto 2. spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

- **2.3 Incompatibilità tra prolungamento congedo parentale e congedo retribuito per assistenza disabile**

**Nel periodo in cui un genitore fruito del congedo parentale prolungato, l'altro genitore - per lo stesso bambino - non può fruito del congedo retribuito ex art. 42 d.lgs. 151/2001** previsto nella misura massima di due anni nella carriera lavorativa (vd. successivo p. 3).

<p style="text-align: center;"><b><u>3. CONGEDO RETRIBUITO PER ASSISTENZA PORTATORI DI HANDICAP GRAVE (ART. 42 T.U. D.LGS. 151/2001)</u></b></p>
--

L'art. 3 del d.lgs. 119/2011 allinea le disposizioni di legge con gli interventi della Corte Costituzionale susseguitisi in materia negli ultimi anni, con i quali è stata ampliata la platea dei familiari ammessi al beneficio, consistente in un congedo retribuito nella misura di due anni (continuativi o frazionati) nell'intera carriera lavorativa, originariamente previsto solo in favore dei genitori di disabile grave.

- **3.1 Soggetti beneficiari**

La normativa così ridefinita prevede che abbiano titolo a fruito del congedo - della durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa di ciascun richiedente - i seguenti familiari, in ordine di priorità:

- 1) Primo beneficiario è il **coniuge convivente** con la persona gravemente disabile da assistere.
- 2) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti\* del coniuge convivente il diritto a fruire del congedo spetta al **padre** o alla **madre**, anche adottivi, ancorché non conviventi con il figlio gravemente disabile da assistere.
- 3) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti\* dei genitori il diritto a fruire del congedo spetta ad uno dei **figli conviventi**.
- 4) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti\* dei figli conviventi il diritto a fruire del congedo spetta ad uno dei **fratelli** o **sorelle conviventi** con il soggetto da assistere.

(\*) *la condizione deve risultare attestata da documentazione medica*

Viene ribadito che il congedo è riconosciuto a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno.

Tuttavia la nuova norma introduce una deroga, consentendo la fruizione del congedo quando - pur in caso di ricovero del familiare - **sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza**.

La norma prevede, altresì, che anche il congedo straordinario, come i permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona fatto salvo il caso dei genitori, che possono alternarsi nella fruizione per lo stesso figlio.

➤ Il congedo spetta al **genitore** richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

- **3.2 Incompatibilità tra congedo retribuito e prolungamento congedo parentale / riposi giornalieri / permessi mensili**

### **Genitori con figli disabili**

In caso di assistenza da parte di entrambi i genitori - che possono fruirne alternativamente - **nel periodo di fruizione del congedo da parte di uno, l'altro genitore - per lo stesso bambino - non può beneficiare né dei permessi ex L. 104/92** (sia i 3 gg. mensili che le 2 h giornaliere previste fino al terzo anno di età), **né del congedo parentale prolungato** di cui all'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 (vd. p. 2 del Comunicato).

### **Altri familiari**

Per gli altri familiari ammessi al beneficio (coniuge, figlio, fratello/sorella di soggetto portatore di handicap), **durante il periodo di fruizione del congedo** per assistere un soggetto disabile grave **non è possibile fruire dei permessi mensili** ex l. 104/92 (3gg / 18 ore) per l'assistenza del medesimo soggetto.

## **4. PERMESSI MENSILI PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP GRAVE**

( ART. 33 L. 104/92)

Come noto, l'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104 prevede, in presenza di determinati requisiti, il diritto a tre giorni di permesso mensili (frazionabili in 18 ore) in favore dei lavoratori che assistono familiari portatori di handicap in situazione di gravità.

Con la legge di modifica 4.11.2010, n. 183, all'art. 24, **comma 1 lett. a)** sono stati definiti i soggetti beneficiari dei permessi ex **art. 33, comma 3 l. 104/92**; per comodità, si riporta il punto del Comunicato di Servizio n. 18/2010 con il quale le modifiche sono già state rese note ai dipendenti comunali.

Nel testo di legge, la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela per accedere al diritto ai permessi è riconosciuta, oltre che nel caso di decesso di genitori o coniuge, anche qualora questi siano **mancanti**.

OMISSIS - hanno diritto a fruire dei permessi i seguenti familiari:

- ✓ i genitori;
- ✓ il coniuge;
- ✓ i parenti o affini **entro il secondo grado**, vale a dire ad es. fratelli/sorelle, nonni, nipoti in linea retta (in rapporto nonno/nipote e non zio/nipote).

I parenti o affini di terzo grado (ad es. zii, bisnonni) possono essere ammessi al beneficio in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) entrambi i genitori della persona con handicap grave hanno più di 65 anni o sono affetti da patologie invalidanti\* o sono deceduti;
- b) il coniuge della persona con handicap grave ha più di 65 anni o è affetto da patologie invalidanti\* o è deceduto;
- c) la persona con handicap grave non è coniugata.

(\* ) la condizione deve risultare attestata da documentazione medica

- OMISSIS -

#### • 4.1 Cumulo dei benefici – Possibilità di assistere più familiari disabili

Il d.lgs. 119/2011 chiarisce alcuni dubbi interpretativi, disciplinando espressamente la possibilità per il/la lavoratore/trice di **cumulare** i permessi per l'**assistenza** di ogni familiare disabile; tale opportunità viene tuttavia limitata alle sole ipotesi previste dalla legge stessa, **escludendo** in maniera assoluta le situazioni riguardanti i parenti o affini di **terzo grado**.

Il decreto in esame, infatti, all'art. 6 c. 1 lett. a) ripropone i criteri adottati dalla precedente legge di modifica (L. 183/2010) e aggiunge un ulteriore periodo al comma 3 del citato art. 33 l. 104/92, prevedendo per il dipendente la possibilità di **cumulare** i permessi per l'assistenza "**di più persone in situazione di handicap grave a condizione che si tratti del coniuge o di un parente od 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**".

Il/Le lavoratori/trici possono pertanto **cumulare** i permessi solo per l'assistenza del **coniuge o di un parente od affine entro il primo grado** oppure, qualora si tratti di **parenti o affini di secondo grado**, se nei confronti di questi ultimi ricorra **una delle seguenti ipotesi**:

- a) entrambi i genitori della persona con handicap grave hanno più di 65 anni o sono affetti da patologie invalidanti\* o sono deceduti o mancanti;
- b) il coniuge della persona con handicap grave ha più di 65 anni o è affetto da patologie invalidanti\* o è deceduto o mancante;
- c) la persona con handicap grave non è coniugata.

(\* ) la condizione deve risultare attestata da documentazione medica

Ad esempio, il/la lavoratore/trice può sommare i permessi (3 gg. + 3 gg. al mese) per l'assistenza del genitore (parente di **I grado**) e del fratello (parente di **II grado**) se per quest'ultimo sussiste una delle ipotesi sopra indicate, ma non per il genitore e lo zio (parente di **III grado**) oppure per il fratello e lo zio.

- l'espressione "**mancante**" deve essere intesa non solo come situazione di **assenza** naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

### **Cosa non cambia**

Nulla cambia per :

- i dipendenti che assistono uno o più familiari **tutti di primo grado**;
- i dipendenti che assistono **solo un** familiare di **secondo grado** (indipendentemente dalla valutazione di ulteriori condizioni);
- i dipendenti che assistono **solo un** familiare di **terzo grado** il cui coniuge o genitore siano ultra65enni, invalidi, mancanti o deceduti.

Nei sopraindicati casi non occorre documentare la sussistenza di nessuna ulteriore condizione, poiché sono ritenute sufficienti le informazioni fornite in sede di domanda di accesso iniziale al beneficio.

### **Cosa cambia**

In base alla nuova indicazione di legge **non avranno più diritto** al cumulo di permessi:

- coloro che assistono parenti o affini **di terzo grado**: in tal caso, il/la lavoratore/trice dovrà esprimere la propria volontà di continuare la fruizione dei permessi solo per un familiare (se di terzo grado, devono ricorrere le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge o dei genitori della persona da assistere descritte nel riquadro alla pagina precedente);
  - coloro che assistono parenti o affini **tutti di secondo grado** per i quali non sussistono le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge o dei /genitori della persona da assistere; in questo caso non si avrà più diritto alla concessione di ulteriori permessi oltre al "primo", per cui il/la lavoratore/trice dovrà esprimere la propria volontà di continuare a beneficiare dei permessi solo per un familiare (indipendentemente dalla valutazione di ulteriori condizioni);
  - coloro che assistono parenti o affini entro il primo grado e, contemporaneamente, parenti o affini **di secondo grado** per i quali non sussistono le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge o dei genitori della persona da assistere; in questo caso non si avrà più diritto alla concessione di permessi per assistere i familiari che non risultano rientrare nelle condizioni di legge.
- Le nuove norme non precludono ad **un/a lavoratore/trice in situazione di disabilità grave** di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione. Pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale dipendente **potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.**

#### **• 4.2 Limite chilometrico**

L'art. 6, comma 1 lett. b) del d.lgs. 119/2011 introduce all'art. 33 della l. 104/92 il seguente comma 3-bis:

**«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 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito» .**

Con la nuova disposizione il Legislatore è intervenuto ripristinando parzialmente la situazione preesistente alla modifiche apportate con la l. 183/2010, quando la fruizione dei permessi era legata al principio per cui l'assistenza in favore del familiare disabile doveva essere prestata con carattere di **continuità**.

Si rammenta che, secondo la prassi consolidata, il requisito di continuità dell'assistenza (in mancanza del quale la fruizione dei permessi richiedeva ulteriori formalità) era oggettivamente rilevabile qualora la distanza tra le abitazioni del disabile e del richiedente fosse percorribile in non più di un'ora di tempo. Il principio viene ora reintrodotta e formalmente definito attraverso una quantificazione chilometrica.

Intendendosi con il concetto di *residenza*, secondo la definizione delle norme civilistiche, il luogo dove la persona ha la propria **dimora abituale**, vale a dire la propria abitazione, deve ritenersi continuativo il rapporto di assistenza - coerentemente con la prassi consolidata - nel caso in cui **tra i comuni di abitazione del richiedente e del disabile ci sia una distanza stradale non superiore a 150 chilometri**.

### Cosa non cambia

I/Le lavoratori/trici che rientrano nel nuovo limite di legge continueranno a fruire dei permessi in maniera totale ed incondizionata, **senza alcuna variazione rispetto alla situazione attuale**.

### Cosa cambia

I/Le lavoratori/trici che invece risiedono in luoghi **distanti** da quelli in cui risiede il/la disabile da assistere (**oltre 150 km**), al fine di legittimare la fruizione dei permessi dovranno produrre **titolo di viaggio o altra documentazione idonea** (a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo: ricevute pedaggio autostradale, biglietto ferroviario, dichiarazione ente/azienda di aver accompagnato il familiare disabile a visite mediche programmate in Italia e all'estero, accertamenti specialistici, disbrigo di adempimenti amministrativi, ecc.) a comprova dei viaggi effettivamente sostenuti e dell'avvenuto raggiungimento del luogo dove si trova l'assistito.

**In mancanza della documentazione i permessi non potranno essere riconosciuti.**

#### • **4.3 Ricovero del familiare disabile - esclusioni**

Come sopra detto (vd. p. 1 e 2 del presente comunicato), la normativa in materia di permessi per l'assistenza dei portatori di handicap grave ritiene quale requisito indispensabile per il riconoscimento dei permessi **la circostanza che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati**, intendendo con ciò il ricovero che avviene per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o comunque le strutture, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Sulla base delle indicazioni ministeriali riferite al Pubblico Impiego - sull'argomento oggi uniformate con quelle adottate dall'INPS per i lavoratori privati - possono ritenersi applicabili alcune **deroghe**, che si aggiungono a quelle già rese note con il precedente Comunicato n. 7/2009 (le cui indicazioni al riguardo sono tuttora valide) e che si riassumono di seguito.

**I permessi mensili ex art. 33 l. 104/92 ( 3 giorni / 18 ore) possono essere concessi**, anche in presenza di ricovero, **nei seguenti casi**:

- ➔ interruzione del ricovero per **necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie**;
- ➔ ricovero a tempo pieno di un **disabile in coma vigile e/o in situazione terminale**;
- ➔ ricovero a tempo pieno di un **minore** in situazione di disabilità grave **per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza** da parte di un genitore o di un familiare.

A tal fine, l'interessato/a sarà comunque tenuto alla presentazione di apposita documentazione medica rilasciata dalla struttura competente che attesti la ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra, che verrà valutata dagli Uffici del Personale che la ricevono.

- I permessi di cui al presente punto 4. spettano al **genitore** richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

## 5. ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA (LEGGE 13.08.1984, N. 476)

La l. 476/1984 prevede che il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda in congedo straordinario (aspettativa) senza retribuzione e possa usufruire della borsa di studio, ove ricorrano le condizioni richieste; solo in caso di ammissione senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, conserva il trattamento economico e previdenziale da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

L'art. 5 del d.lgs. 119/2011 precisa che il dipendente che, nei due anni successivi al conseguimento del dottorato, interrompe per propria volontà il rapporto di lavoro con **qualsiasi** amministrazione pubblica (non solo quella dove ha fruito dell'aspettativa) è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il congedo.

La disposizione integra le recenti modifiche sull'argomento introdotte dalla riforma Gelmini (legge 30.12.2010, n. 240 riguardante "Norme in materia di organizzazione delle università") dove, all'art. 19, comma 3 lett. a) viene stabilito che "*il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, **compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione,***" in congedo straordinario.

Inoltre la stessa l. 240/2010, all'art. 19, comma 3 lett. b) aggiunge le seguenti indicazioni: "*Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti*".

Sulla base della normativa così definita, pertanto, **il diritto all'aspettativa** per il dottorando **resta subordinato alla compatibilità con le esigenze di servizio** dell'Amministrazione **ed è comunque escluso** per il conseguimento di **un secondo dottorato** o comunque per coloro che **abbiano già beneficiato** del congedo essendo stati iscritti anche per almeno anno accademico.

## 6. CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI

Sciogliendo alcuni dubbi interpretativi, l'art. 7 del d.lgs. 119/2011 interviene disciplinando in maniera compiuta la previgente normativa in materia di congedo per cure per i lavoratori invalidi (contenuta nelle l. n. 118/1971 e nel d.lgs. n. 509/1998), che viene espressamente abrogata.

### **Soggetti beneficiari - Misura del diritto**

Facendo salve le disposizioni che attualmente riservano la concessione di cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche esclusivamente agli invalidi per causa di guerra e di servizio con le stesse modalità delle cure termali (malattia *ordinaria*), il decreto dispone che i **lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** possano fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un **congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni**.

### **Trattamento economico**

Il periodo di congedo viene retribuito secondo il regime economico delle assenze per malattia e **non rientra nel periodo di comporto**.

### **Modalità di richiesta - documentazione**

Per fruire del congedo il/lavoratore/trice, deve documentare al proprio Ufficio del Personale il proprio stato di invalidità superiore al 50% (i dati sensibili verranno trattati nel rispetto della legge sulla Privacy) e presentare specifica domanda **accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica** (ospedale, ambulatorio specialistico, ecc...di natura pubblica) dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il congedo, il datore di lavoro non richiede l'accertamento medico mediante visita di controllo. Al rientro in servizio, tuttavia, il/la lavoratore/trice è tenuto/a a documentare all' Ufficio Personale in maniera idonea **l'avvenuta sottoposizione alle cure**; nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Si sottolinea che, mentre le terapie devono essere **richieste** da un'unità sanitaria **pubblica** attestante la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta, le terapie stesse possono essere **effettuate** anche in strutture **private**, anche non convenzionate con il SSN e a spese totali o parziali degli interessati.

## NOTE CONCLUSIVE

Il d.lgs. n. 119/2011 è entrato in vigore in data 11.08.2011.

Le indicazioni contenute nel presente comunicato, **che hanno efficacia operativa a decorrere dal 01.10.2011**, verranno a breve ulteriormente dettagliate in sede di adeguamento del Documento relativo alla Gestione delle assenze, presente sul portale Intranet nella sezione Modulistica.

In qualità di responsabili della gestione del personale loro assegnato, gli Uffici del Personale delle singole Direzioni / Servizi sono competenti ad adottare le conseguenti iniziative gestionali e a fornire chiarimenti sul contenuto del presente Comunicato.

Per ulteriori approfondimenti, è a disposizione l'Ufficio Assenze del Settore Amministrazione Risorse Umane :  
Sig. Paolo Giuranna - tel. 02884.52309/52321/52248  
Dott. Mathias Grandi - tel. 02884.41309

**Si invitano gli uffici in indirizzo a dare al presente comunicato la massima diffusione.**

Con riferimento a quanto previsto dalla Circolare n. 11/2006 in materia di pubblicazione di comunicazioni e circolari del Comune di Milano sul Portale Intranet, si invitano i Settori a voler predisporre le procedure idonee ad assicurare che la presente comunicazione pervenga anche ai/alle dipendenti che non dispongono di un Personal Computer o che, pur avendolo, non possono accedere ad Intranet.

IL DIRETTORE DEL SETTORE  
(Dott. Claudio Bisi)

IL DIRETTORE CENTRALE  
(Dott. Luigi Draisci)

All.: Normativa