

Congedo per cure degli invalidi

Fonte

Nell'ambito delle norme contenute nel **D.L. 18.7.2011, n. 119**, intitolato "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4.11.2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi", si **segnala l'articolo 7** il quale, **abrogando** due precedenti disposizioni, introduce una disciplina unitaria in relazione al congedo per cure degli invalidi nell'ambito del **rapporto di impiego privato**.

Norme abrogate

Il c. 4 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 199/2011, prevede l'**esplicita abrogazione dell'articolo 26 della legge 30.3.1971, n. 118**, di conversione, con modificazioni, del **decreto legge 30 gennaio 1971, n. 5**, e dell'articolo 10 del **decreto legislativo 23.11.1988, n. 509**. Se ne riporta comunque il testo per comodità del lettore. La data da cui **decorre l'abrogazione** è l'**11.8.2011**, con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Congedo per cure degli invalidi: le norme abrogate

Articolo 26 – Legge 30.3.1971, n. 118

Ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai due terzi, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a 30 giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale.

Articolo 10 – D.Lgs. 23.11.1988, n. 509

Il congedo per cure previsto dall'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, può essere concesso ai lavoratori mutilati e invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50 per cento, sempreché le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta.

Nozione di invalido civile

La nozione di **invalido civile** è contenuta nel c. 1 dell'articolo 2 della **legge 30.3.1971, n. 118**, il quale dispone che "si considerano mutilati e invalidi civili i cittadini affetti da **minorazioni congenite o acquisite**, anche a carattere progressivo, **compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico**, insufficienze mentali derivanti da **difetti sensoriali e funzionali** che abbiano subito una **riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo** o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età".

Possono quindi essere considerate **invalidi civili** tutte le **persone**, indipendentemente dall'età, dal sesso e dall'**attività lavorativa**, che siano **portatori di menomazioni fisiche o psichiche** incidenti in una certa misura sulla:

– capacità lavorativa;

– efficienza psicofisica a svolgere i compiti e le funzioni tipiche dell'età.

È di **fondamentale importanza** notare che la **norma** che stiamo commentando si **rivolge** ai soli **mutilati e invalidi civili** cui sia stata **riconosciuta** una **riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento**, in luogo della percentuale “normale”, fissata a un terzo.

A decorrere dall'11.8.2011, quindi, è **possibile applicare** la **nuova disciplina** che **prevede** il **diritto dei lavoratori**, mutilati e invalidi civili, a **fruire ogni anno**, anche in **maniera frazionata**, di un **congedo** per cure per un **periodo non superiore a trenta giorni**. I **requisiti** che danno **diritto alla fruizione del congedo** sono i **seguenti**:

- **riconoscimento** in capo al richiedente di una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%**;
- **domanda** del dipendente di **fruire** del predetto **congedo**;
- **presentazione** da parte dell'interessato della **richiesta del medico** (convenzionato con il servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica) dalla quale risulti la **necessità della cura** in stretta **correlazione all'infermità invalidante** che è stata **riconosciuta**.

Requisiti per la richiesta



Giurisprudenza

Cass. 29.3.1994, n. 3028

Ai sensi dell'art. 13, c. 6, D.L. 12 settembre 1983, n. 463 (convertito con legge n. 638/1983) i congedi straordinari per cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche (dei quali è in via generale vietata la concessione) possono essere concessi agli invalidi civili (con una percentuale superiore ai due terzi), e agli appartenenti alle altre categorie indicate nella stessa norma, per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative (e non quindi in funzione meramente preventiva) in presenza degli stessi requisiti sostanziali e formali prescritti, in tema di cure idrotermali, per la generalità dei lavoratori dipendenti”.

Pur non essendo prevista la **forma scritta**, è tuttavia **consigliabile** che la **domanda del dipendente** sia **redatta per iscritto** e sia **firmata** o che, al limite, essa venga **inoltrata al superiore** o alla **struttura competente** (es. l'ufficio del personale), tramite **e-mail**. A mero scopo esemplificativo, potrà essere utilizzato il facsimile proposto di seguito.

Forma della domanda



Facsimile

Domanda di congedo per cure ex art. 7 D.Lgs. 18.7.2011, n. 119

Luogo e data _____
Spett. Ditta _____

Il sottoscritto _____, in possesso dei requisiti di cui al c. 1 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011, chiede di fruire del congedo per cure ivi previsto con le seguenti modalità (specificare):

- 1) dal _____ al _____ (ovvero)
- 2) dal _____ al _____ e dal _____ al _____.

Si allega richiesta del medico attestante la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

In attesa di un vostro cortese riscontro in merito, distinti saluti

Il lavoratore _____

Accertata la sussistenza dei requisiti di legge e quindi delle certificazioni richieste, il datore di lavoro non potrà far altro che **acconsentire**, potendo, al più, cercare di **concordare con il lavoratore le modalità di effettuazione del congedo, ovvero la programmazione delle assenze, secondo scadenze compatibili con l'attività produttiva**, anche se resta centrale la considerazione delle condizioni di salute del lavoratore richiedente, **verosimilmente prevalente rispetto a ogni altra situazione di fatto**. Anche in questo caso, è **opportuno fare ricorso alla forma scritta**, ciò non solo per ragioni di **ordine probatorio** ma anche al fine di tener distinta – e verificabile con semplicità per entrambe le parti – tale **situazione rispetto a un eventuale decorso del periodo di comporro**. Anche in questo caso, riportiamo un facsimile per la risposta da parte del datore di lavoro.



Facsimile

Fruizione del congedo per cure ex art. 7 D.Lgs. 18.7.2011, n. 119

Luogo e data _____
Egregio Signor _____

In esito alla sua richiesta del _____, relativa alla fruizione del congedo per cure ex art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011, Le confermiamo quanto segue:

- 1) il congedo avrà inizio in data _____ e terminerà in data _____;
(ovvero, il congedo sarà così articolato: dal _____ al _____ e dal _____ al _____);
- 2) così come previsto dalla norma regolatrice, al termine del periodo di cui sopra, Lei dovrà farci pervenire idonea documentazione scritta a giustificazione dell'assenza.

Distinti saluti

Per il datore di lavoro _____

Durata e modalità di fruizione

È stato già evidenziato come, nel rapporto di lavoro subordinato privato, i **lavoratori mutilati e invalidi civili con una percentuale di 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 trenta giorni**, che andranno intesi come **giorni di calendario** nel caso di **fruizione continuativa** (per esempio tutto il mese di giugno 2012). Per contro è sempre possibile che, in **relazione alle effettive esigenze di cura certificate dal medico, venga riconosciuto il diritto a un periodo più breve; dovendosi comunque ritenere che il periodo durante il quale assentarsi dal lavoro debba essere scelto dal lavoratore** (meglio se con adeguato preavviso al datore) in relazione alle **effettive esigenze di cura**.

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha **diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**: lo prevede **esplicitamente il c. 3 dell'art. 7**. In questo senso, del resto, pur se sulla previgente normativa, si era pronunciata anche la Suprema Corte.

Sul punto pare tuttavia utile un **intervento chiarificatore** da parte dell'**INPS** o del **Ministero**: infatti, pur se con riferimento alla normativa ora abrogata, il Ministero del lavoro – con la **nota 5.12. 2006 – Prot. 25/I/0006893 – rispondendo a un interpello**, affermava che l'assenza per la



Il congedo straordinario concesso ai sensi dell'art. 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, non costituisce un mero beneficio accordato con valutazione legale tipica al lavoratore in considerazione della sua qualità di mutilato o invalido civile, ma, essendo subordinato all'autorizzazione del medico provinciale, presuppone il riscontro da parte di questo di uno stato morboso in atto, bisognevole di cure, con la conseguenza che l'assenza del lavoratore stesso per la fruizione del congedo suddetto è riconducibile al caso di malattia di cui all'art. 2110 c.c., e non lo priva del diritto alla retribuzione, da corrispondersi secondo le disposizioni della contrattazione collettiva, o, in difetto, alla stregua di tale ultima norma.

fruizione del congedo di cui in argomento è riconducibile all'ipotesi di malattia di cui all'art. 2110 del c.c., con conseguente diritto al relativo trattamento economico e che «... allo stato attuale dunque il predetto **“congedo straordinario per cure”** cd. “diverse”, seppur non espressamente disciplinato, non risulta **indennizzabile** da parte dell'Istituto previdenziale, anche se equiparato alla condizione di malattia, per analogia a quanto disposto in materia di cure elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche e similari né, di conseguenza, esistono codici contributivi specifici per l'esposizione degli importi sul DM10...». In buona sostanza, secondo il **Ministero del lavoro**, le **giornate di congedo** devono essere sì **retribuite**, ma solo dal datore di lavoro: è del tutto **evidente** che si **tratta** di una **conclusione non divisibile**, come peraltro già rilevato da autorevoli commentatori.

Corriere delle Pagine, 1.2007, n. 1, pag. 12

A. Gerbaldi e N. Bianchi: “Per il Ministero il congedo straordinario per cure è malattia retribuita dal datore”

“... Secondo il Ministero del Lavoro, le giornate di assenza dal lavoro di cui possono usufruire i lavoratori ai quali è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, pur essendo da considerarsi giornate di malattia ex art. 2110 c.c. non sono indennizzate dall'INPS e non concorrono alla determinazione del cosiddetto periodo di “comporto” stabilito dal CCNL ...

Il Ministero, infatti, sostiene la tesi che le giornate di congedo non devono essere indennizzate dall'INPS e motiva questa affermazione con il fatto che l'Istituto non ha mai, in modo specifico, affrontato questa problematica né esistono “codici contributivi specifici” per l'esposizione degli importi sul DM10. Richiama inoltre due circolari dell'INPS, la n. 1/1989 e la n. 287/1992 nelle quali l'Istituto esclude espressamente l'indennità di malattia per le cure elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche, e similari, nulla disponendo per le altre cure. Il richiamo alle suddette circolari non appare del tutto convincente, dal momento che l'INPS affronta due situazioni, oggetto di un intervento legislativo e che quindi proprio il legislatore si è preoccupato di disciplinare senza che da ciò sia dimostrata l'analogia o il collegamento con le cure in questione. In realtà sembrerebbe più logico ritenere che, se è corretta la tesi della Magistratura, e quindi le giornate in questione devono essere qualificate come giornate di “malattia” ai sensi dell'art. 2110 c.c., non ci sia alcuna necessità che l'INPS affronti il problema in modo specifico né sia necessario che predisponga codici contributivi specifici per il recupero delle somme sul DM10. Si potrebbero trattare, infatti, come deve essere trattato qualsiasi evento di malattia ...”.

Anche se già con la **nota del 5.12.2006**, il Ministero affermava che “l'assenza fruita ai sensi degli artt. 26 della legge n. 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988 è **riconducibile** all'ipotesi di **malattia** di cui all'art. 2110 del c.c.”, peraltro **negandone la computabilità ai fini del calcolo del periodo di comportamento**, riteniamo che il datore di lavoro non abbia il potere di richiedere (in via esclusivamente telematica, a decorrere dall'1.12.2011) l'effettuazione delle visite mediche domiciliari di controllo; infatti, nel **caso di specie**:

- 1) la **situazione di malattia è conclamata**, perché al lavoratore è già stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento;

Controlli del datore

- 2) il **congedo** è chiaramente **finalizzato all'effettuazione di cure debitamente certificate** da un medico convenzionato con il SSN o appartenente a una struttura sanitaria pubblica;
- 3) il **lavoratore è tenuto a documentare** in maniera idonea l'avvenuta **sottoposizione alle cure**, anche tramite attestazione cumulativa nel caso di trattamenti terapeutici continuativi.

Il **controllo**, come pare chiaramente evincersi, è **sostanzialmente di tipo documentale, anticipato e successivo alla fruizione del congedo**. Va da sé che eventuali violazioni e/o abusi potranno e dovranno essere contestati da parte del datore, ai fini dell'applicazione delle **sanzioni disciplinari ex art. 7 legge 20.5.1970, n. 300**.

A differenza delle norme abrogate, che non ne facevano cenno, la **novella espressamente dispone – al comma 3 – che il periodo di congedo non rientra nel periodo di comporta**, sia esso secco ovvero per sommatoria. Con riferimento, per esempio, al caso del comporta cd. per sommatoria, il congedo va quindi **escluso sia dal computo del periodo esterno – ossia l'arco di tempo durante il quale collocare, ed entro il quale considerare, i periodi di assenza per malattia – sia da quello cd. interno, ossia i periodi di malattia veri e propri**. In buona sostanza, si tratta di un **periodo di sospensione della prestazione neutro ai fini dell'eventuale recesso da parte del datore in quanto collegato alla durata della malattia del lavoratore subordinato**.

Esclusione dal computo del periodo di comporta



Esempio

- 1) il CCNL prevede un termine esterno di 24 mesi e uno interno di 12 mesi;
- 2) il lavoratore, nell'arco dei 24 mesi, ha già presentato certificati medici per 11 mesi e 15 giorni e richiede la fruizione del congedo per cure per altri 30 giorni;
- 3) non si ha il superamento del periodo di comporta.

Congedo per cure degli invalidi civili (art. 7 D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119)

Requisiti

Riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%

Domanda del dipendente

Richiesta del medico da cui risulti la necessità della cura

Cadenza e durata

Ogni anno (se necessario)

Durata non superiore a 30 giorni, anche in maniera frazionata

Regolamentazione

Il periodo di congedo non rientra nel comporta

Regime economico delle assenze per malattia

Obbligo di documentare le cure

Come anticipato durante il periodo di congedo si ritiene che il lavoratore abbia diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Ne consegue che la gestione del LUL avverrà con le medesime modalità previste per l'evento malattia di seguito proposte.



Esempio 1

Libro unico del lavoro - Lavoratore mensilizzato

Si ipotizzi il caso del signor Rossi, lavoratore mensilizzato invalido dipendente della ditta Alfa SRL, che fruiscie di 30 giorni di congedo per cure (dal 1° aprile al 30 aprile).

Ipotizzando un divisore giornaliero pari a 26, un divisore orario pari a 173 e un contratto applicato che prevede quattordici mensilità, il Libro Unico risulta così compilato:

DATI DITTA				PERIODO DI PAGA APRILE 2012	
ALFA SRL					
DIPENDENTE					
Qualifica IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		Nome MARIO	Cognome ROSSI	% part time	
RETRIBUZIONE					
Minimo contrattuale 1.500,00				Totale 1.500,00	
Descrizione		Ore/gg	Dato base	Competenze	Trattenute
RETRIBUZIONE MENSILE		26	57,69	1.500,00	
ASSENZA CONGEDO PER CURE		26	57,69		1.500,00
CARENZA		2	57,69	115,38	
INDENNITÀ INPS CONG. PER CURE				884,64	
RETRIBUZIONE IN ASSENZA 100%				1.384,56	1.384,56
INTEGRAZIONE DITTA				410,39	
Imponibile previdenziale 526,00		Contributi INPS c/dip. 48,34		Imponibile fiscale 1.362,07	
				IRPEF netta 200,00	
				Tot. comp. 2.910,41	
				Tot. tratt. 1.748,34	
				Netto in busta 1.162,07	

dove:

- l'indennità INPS riconosciuta durante il periodo di congedo è stata così determinata:
 euro 1.500,00 (imponibile previdenziale del mese di marzo 2012 – valore ipotetico) : 30 =
 euro 50,00
 (euro 1.500,00 : 12) x 2 = euro 250,00
 Euro 250,00 : 30 =
 euro 8,33 (incidenza giornaliera delle mensilità aggiuntive)
 Euro 50,00 + euro 8,33 = euro 58,33 (retribuzione media globale giornaliera)
 (Euro 58,33 x 50%) x 17 = euro 495,81
 (Euro 58,33 x 66,66%) x 10 = euro 388,83
 Euro 495,81 + euro 388,83 = euro 884,64 (indennità INPS)
- ipotizzando che il contratto applicato preveda l'obbligo per il datore di lavoro di integrare l'indennità dell'INPS per garantire al dipendente la percezione del 100% della retribuzione durante tutta l'assenza per cure, la voce di integrazione ditta viene così determinata:
 euro 57,69 x 24 = euro 1.384,56
 (retribuzione da garantire al lavoratore durante l'assenza per la fruizione del congedo per cure)
 (Euro 884,64 x 100) : 90,81 = euro 974,17 (indennità INPS lordizzata)
 Euro 1.384,56 - euro 974,17 = euro 410,39 (integrazione ditta)
- concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale la voce di retribuzione, la voce di assenza (trattenuta), la voce di carenza e la voce di integrazione ditta;
- concorre alla formazione dell'imponibile fiscale la voce di retribuzione, la voce di assenza (trattenuta), la voce di carenza, la voce di indennità INPS e la voce di integrazione ditta (al netto dei contributi previdenziali obbligatori a carico del dipendente);
- l'importo indicato in corrispondenza del campo "IRPEF netta" è determinato riconoscendo un importo di euro 117,76 (ipotetico) a titolo di detrazioni d'imposta.



Libro unico del lavoro - Lavoratore pagato a ore

Si ipotizzi ora il caso del signor Verdi, lavoratore pagato a ore invalido dipendente della ditta Beta SRL, che fruisci di 30 giorni di congedo per cure (dal 1° aprile al 30 aprile).

Ipotizzando una retribuzione oraria di euro 10,00, il Libro Unico risulta così compilato:

DATI DITTA					PERIODO DI PAGA	
BETA SRL					APRILE 2012	
DIPENDENTE						
Qualifica OPERAIO SPECIALIZZATO		Nome GIORGIO		Cognome VERDI		% part time
RETRIBUZIONE						
Paga oraria 10,00						Totale 10,00
Descrizione			Ore/gg	Dato base	Competenze	Trattenute
CARENZA			16	10,00	160,00	
FESTIVITÀ A CARICO DITTA			16	10,00	160,00	
INDENNITÀ INPS CONG. PER CURE					797,38	
RETRIBUZIONE IN ASSENZA 100%					1.360,00	1.360,00
INTEGRAZIONE DITTA					481,92	
Imponibile previdenziale 802,00		Contributi INPS c/dip. 73,70		Imponibile fiscale 1.525,60		IRPEF netta 200,00
					Tot. comp. 1.599,30	Tot. tratt. 273,70
					Netto in busta 1.325,60	

dove:

- l'indennità INPS riconosciuta durante il periodo di congedo è stata così determinata:
 - giornate retribuite nel mese di marzo 2012 = 22
 - valore seste giornate = $22 \times 0,20 = 4,4$
 - divisore mensile = $22 + 4,4 = 26,4$
 - euro 1.500,00 (imponibile previdenziale del mese di marzo 2012 - valore ipotetico) : 26,4 = euro 56,82
 - (euro 1.730,00 : 12) x 2 = euro 288,33
 - Euro 288,33 : 25 = euro 11,53 (incidenza giornaliera delle mensilità aggiuntive)
 - Euro 56,82 + euro 11,53 = euro 68,35 (retribuzione media globale giornaliera)
 - (Euro 68,35 x 50%) x 14 = euro 478,45
 - (Euro 68,35 x 66,66%) x 7 = euro 318,93
 - Euro 478,45 + euro 318,93 = euro 797,38 (indennità INPS)
- ipotizzando che il contratto applicato preveda l'obbligo per il datore di lavoro di integrare l'indennità dell'INPS per garantire al dipendente la percezione del 100% della retribuzione durante tutta l'assenza per cure, la voce di integrazione ditta viene così determinata:
 - euro 10,00 x 136 = euro 1.360,00
 - (retribuzione da garantire al lavoratore durante l'assenza per la fruizione del congedo per cure)
 - (Euro 797,38 x 100) : 90,81 = euro 878,08 (indennità INPS lordizzata)
 - Euro 1.360,00 - euro 878,08 = euro 481,92 (integrazione ditta)
- concorre alla formazione dell'imponibile previdenziale la voce di carenza, la voce di festività e la voce di integrazione ditta;
- concorre alla formazione dell'imponibile fiscale la voce di carenza, la voce di festività, la voce di indennità INPS e la voce di integrazione ditta (al netto dei contributi previdenziali obbligatori a carico del dipendente);
- l'importo indicato in corrispondenza del campo "IRPEF netta" è determinato riconoscendo un importo di euro 161,91 (ipotetico) a titolo di detrazioni d'imposta.

I riflessi nell'Uniemens

Per quanto attiene ai riflessi nel flusso Uniemens del congedo per cure dei lavoratori invalidi valgono le modalità di esposizione previste per l'indennità di malattia.