



FIRST CISL
Milano Metropoli

WORKING WITH DISABILITY CONGEDO PER CURE INVALIDI

Disciplinato dall'art. 7 D.Lgs. 119/2011, il congedo per cure prevede la possibilità di fruire di 30 giorni di assenza dal lavoro.

I lavoratori invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, hanno la possibilità di utilizzare il congedo per cure, che permette di assentarsi dal lavoro per un massimo di 30 giorni all'anno (aggiuntivi alle assenze per malattia), anche in maniera frazionata. Come dice il nome stesso, i giorni di assenza devono essere utilizzati per sottoporsi a cure, che devono essere prescritte e correlate alla propria condizione invalidante. A normarne regole e requisiti è il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119.

REQUISITI

Per poter accedere al congedo per cure non serve, a differenza di altri permessi e congedi, il riconoscimento della Legge 104, ma lo stato di invalidità: deve essere stata certificata una riduzione della capacità lavorativa almeno del 50%.

È poi necessario presentare domanda al datore di lavoro.

PER QUALI CURE

Si può utilizzare tale congedo esclusivamente per sottoporsi a cure necessarie e non rinviabili, che siano correlate all'invalidità riconosciuta, e che siano state prescritte dal medico di base o convenzionato con il SSN. Non si può quindi usare, ad esempio, per fare esami del sangue o terapie di routine che non siano legate alla disabilità per la quale è stata certificata una riduzione della capacità lavorativa almeno del 50%.

RETRIBUZIONE

Il periodo di congedo riceve un trattamento uguale alle assenze per malattia; tuttavia – e questa è la cosa importante – si tratta di 30 giorni aggiuntivi al periodo di comporta, che è il massimale di giorni nel quale i lavoratori possono assentarsi per malattia. Il periodo di congedo, quindi, così come la malattia, è coperto da retribuzione: durante le assenze per congedi cure il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime applicato per le assenze per malattia. Si sottolinea che il congedo resta in campo al datore di lavoro, che di fatto retribuisce i giorni di assenza, secondo le regole della malattia, come detto poc'anzi.



DOCUMENTAZIONE

Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea lo svolgimento delle cure per le quali gli è stato concesso di fruire del congedo. Se il lavoratore si è sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

COME FRUIRNE

Se in possesso dei requisiti, per poter fruire del congedo per cure, innanzitutto è necessario avere una richiesta da parte del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica che certifichi la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Con tale documento, il lavoratore deve poi presentare domanda al suo datore di lavoro, che deve accordare il congedo.

Staff Welfare, Disabilità e Terzo Settore
Staff Comunicazione
First Cisl Milano Metropoli