

24 Maggio 2018

SPECIALE WELFARE

Congedo per cure di lavoratori mutilati e invalidi civili con invalidità superiore al 50%

I lavoratori mutilati e invalidi civili con invalidità oltre il 50% possono ottenere un **congedo retribuito di 30 giorni annui per cure** (art. 7 del D.Lgs 119/2011). Le cure relative all'infermità invalidante riconosciuta, devono essere richieste al datore di lavoro mediante domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica. Concluso il ciclo di trattamenti terapeutici, bisogna documentare al proprio datore di lavoro la fruizione delle cure prescritte. In caso di trattamenti terapeutici continuativi, può essere prodotta anche attestazione cumulativa a giustificazione dell'assenza. Il congedo può essere fruito anche in maniera frazionata a giorni e non rientra nel periodo di comporto. Durante tutto il periodo (massimo 30 giorni annui) il dipendente ha diritto di percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.



Trattamento fiscale dei premi assicurativi a tutela delle persone con disabilità grave

Dal 2016 sono **detraibili nella misura del 19%** i premi versati per i contratti di assicurazione aventi per oggetto il rischio di morte, finalizzati alla tutela delle persone con disabilità grave. Il **limite** massimo di spesa su cui calcolare la detrazione è pari a **750 Euro**. La Legge stabilisce che la detrazione spetta anche se le spese per i premi assicurativi sono state sostenute nell'interesse di un familiare fiscalmente a carico.

Congedo di paternità



Dal 2018 salgono a **quattro i giorni di permesso obbligatorio** per congedo di paternità, usufruibili nei primi 5 mesi di vita del bambino. Le giornate possono non essere continuative e utilizzate contemporaneamente alla madre. Il diritto è esteso anche in caso di adozione o affidamento e il padre lavoratore mantiene il diritto alla piena retribuzione. La domanda deve essere presentata al datore di lavoro almeno 15 giorni prima del congedo. In alcuni casi particolari l'istanza può essere avanzata direttamente all'Inps tramite i Patronati. Tra le novità, anche la possibilità per i neo papà di chiedere **un giorno di congedo facoltativo** che sarà scalato da quelli che spettano alla madre.

romagna@firstcisl.it

Pensione anticipata per il lavoratore che assiste un familiare con Legge 104/92

La Legge di Bilancio 2018 ha stabilito nuove condizioni di accesso all'APE sociale e al cosiddetto beneficio per lavoratori "precoci", ampliando le possibilità di accesso nei confronti della categoria di coloro che assistono e **convivono con soggetti affetti da handicap grave** (art. 3, comma 3, Legge 104/92). Per chi si prende cura, da almeno 6 mesi, di un familiare convivente non autosufficiente, il coniuge o un parente di primo grado del portatore di handicap grave può accedere al beneficio dell' APE sociale. Ora, dal 1° gennaio 2018, anche un parente o un affine di secondo grado convivente con il disabile, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave abbiano compiuto i settanta anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, oppure deceduti o mancanti, può ottenere il beneficio dell'APE sociale. Pertanto la platea per l'accesso al pensionamento anticipato con il cosiddetto beneficio per lavoratori "precoci" e all'APE sociale si è decisamente ampliata, ricomprendendo oltre al coniuge e al parente di primo grado anche il parente o l'affine entro il secondo grado.

Congedo straordinario Retribuito per assistenza familiari disabili (L. 104)

Il congedo straordinario è un periodo di **assenza dal lavoro retribuito**, concesso ai lavoratori **dipendenti che assistano familiari conviventi con disabilità grave** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge 104/92.

Il congedo straordinario spetta ai lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità: coniuge convivente, padre o madre anche adottivi o affidatari, figli solo nel caso in cui il coniuge o convivente siano mancanti, fratello o sorella in mancanza dei figli e dei genitori. La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione. È possibile richiedere fino a un **massimo di due anni** di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Il beneficio è frazionabile anche a giorni. L'**indennità** per il congedo straordinario corrisponde alla retribuzione ricevuta nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione, entro un limite massimo di reddito rivalutato annualmente. I periodi di congedo non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa. Il periodo di fruizione del congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione. L'indennità di congedo straordinario è anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.



**Per maggiori informazioni
 rivolgiti al tuo referente FIRST
 CISL oppure direttamente ad
 uno dei tanti uffici INAS CISL
 della Romagna**