

Congedo per cure degli invalidi

Il **congedo per cure** è stato istituito con la Legge 118/71, all'art 26, e prevede il diritto del lavoratore invalido con percentuale superiore al 50% di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a cure connesse con la patologia invalidante.

Nella sua formulazione originaria la succitata legge prevedeva che: *“ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa inferiore ai 2/3, può essere concesso ogni anno un congedo straordinario per cure non superiore a trenta giorni, su loro richiesta e previa autorizzazione del medico provinciale”*.

Il successivo Decreto legislativo n.509/1988 ha evidenziato che *“il congedo per cure previsto all'art. 26 della legge 30 marzo 1971 n. 118, può essere concesso ai lavoratori mutilati ed invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della attitudine lavorativa superiore al 50%, sempreché le cure siano connesse alla infermità invalidante riconosciuta”*.

Con l'art. 7 del D.Lgs 119 del 18 Luglio 2011 si è sostanzialmente confermato quanto previsto dalla legge 118/71 e dal d.lgs 509/88 (attualmente abrogati) prevedendo che *“Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni”* (art. 7 – comma 1 del D.Lgs 119/2011).

Quindi, può usufruire del congedo per cure il **lavoratore dipendente** che sia stato dichiarato **invalido civile** con **percentuale superiore al 50%**. Il congedo spetta sia al **dipendente privato che a quello pubblico**.

Il **congedo** per cure può essere impiegato dal lavoratore per sottoporsi a **cicli di cure** (per esempio cure fisioterapiche, oncologiche, ecc.); non occorre confondere il **congedo per cure** dal congedo per cure termali che è invece disciplinato da diversa normativa.

Il congedo non può superare i 30 giorni l'anno e può essere fruito anche in maniera frazionata.

Il congedo è concesso dal datore di lavoro a seguito di presentazione di **apposita domanda** del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti l'esigenza della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta (art. 7 – comma 2 del D.Lgs 119/2011).

Il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro, alla conclusione delle cure, idonea certificazione sull'avvenuta sottoposizione alle terapie.

Durante il periodo di **congedo per cure**, il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia (tale previsione costituisce una novità rispetto alla vecchia disciplina dettata dall'art. 26, L. 118/1971 e dall' art. 10, D.Lgs. 509/1988).

Il **congedo** non influisce dunque sul periodo di malattia e quindi non rientra nel periodo di comporto e ciò rappresenta un aspetto importante poiché l'art. 2118 del Codice Civile stabilisce che in caso di malattia il datore di lavoro ha diritto di recedere (licenziare il lavoratore) solo una volta che sia decorso il cosiddetto "periodo di comporto" individuato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Fonte: [Avv. Nadia Delle Side](http://www.invalidi-disabili.it/)
<http://www.invalidi-disabili.it/>