



I diritti di chi ha un familiare in clinica o in ospedale

Autore : Carlos Arija Garcia

Data: 07/06/2017

Permessi retribuiti di 3 giorni o di due anni. Congedo biennale non retribuito. Ecco a che cosa ha diritto il lavoratore che ha un parente ricoverato.



Avere **un familiare in clinica o in ospedale** può risultare particolarmente complicato si deve badare anche al lavoro. Ma la legge **[1]** consente ai **dipendenti pubblici e privati** di beneficiare di **permessi per l'assistenza di un parente ricoverato**. A seconda della gravità del problema e, quindi, del tipo di permesso di cui si ha bisogno è possibile chiedere dei **permessi retribuiti o non retribuiti**. Vediamo.

Permessi retribuiti per assistere un familiare in clinica o in ospedale

I **lavoratori dipendenti**, pubblici o privati, hanno **diritto a 3 giorni di permesso retribuito** ogni anno in caso di grave infermità, quindi anche in caso di **ricovero in clinica o in ospedale**:

- del coniuge, anche separato legalmente;
- di un parente entro il secondo grado (nonno, nipote, fratello) anche non convivente;
- di una persona che fa parte della famiglia anagrafica (famiglia di fatto).

Si deve fruire del permesso **entro 7 giorni** dall'accertamento dell'infermità o dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Il lavoratore è tenuto a **comunicare all'azienda il motivo** per cui richiede il permesso e i giorni in cui intende utilizzarlo.

Nei tre giorni di permesso non sono conteggiati quelli festivi e quelli non lavorativi.

C'è, comunque, la possibilità di attivare un «piano B», alternativo a quello dei 3 giorni di permesso retribuito. Per **assistere un familiare in clinica o in ospedale**, si può arrivare ad un accordo scritto con l'azienda in cui si stabilisce un certo **orario di lavoro**. Ad esempio, anziché prendere tre giorni di permesso di fila, si può concordare un orario ridotto (4 ore al giorno per 6 giorni fanno sempre 24 ore, cioè 3 giornate di 8 ore). Sarebbe un modo per non mancare alle esigenze dell'azienda e poter assistere un familiare in clinica o in ospedale negli orari in cui il paziente ha più bisogno.

L'accordo scritto può anche contemplare la **verifica del decorso** del familiare ricoverato e l'eventuale aggravamento delle sue condizioni. A questo proposito, sarà necessario presentare al datore di lavoro la dovuta documentazione rilasciata dalla struttura in cui si trova ricoverato il familiare da assistere.



Il nuovo orario concordato deve avere inizio **entro 7 giorni** da quando viene accertata la patologia o la necessità di intervento terapeutico.

I 3 giorni di permesso sono **cumulabili** con quelli previsti dalla Legge 104.

Il diritto a permessi biennali

La legge **[2]** consente ai lavoratori di fruire di **permessi biennali retribuiti** (massimo due anni nell'arco della vita lavorativa) per l'**assistenza di figli con grave handicap**, anche se si trovano **in clinica o in ospedale**.

La Corte Costituzionale **[3]** ha stabilito che possono beneficiare di questi permessi:

- il coniuge convivente della persona disabile (non ricoverato a tempo pieno);
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, del disabile in caso di mancanza (assenza, divorzio, separazione legale o abbandono), decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente (la convivenza deve essere accertata);
- uno dei figli (fratelli o sorelle) conviventi della persona disabile, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o affine di terzo grado convivente del disabile nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Inoltre, il familiare del lavoratore disabile può beneficiare del **congedo biennale retribuito** a parte dello stesso disabile **[4]**.

Chi ha un **familiare disabile in clinica o in ospedale** e chiede il permesso biennale per l'assistenza percepisce un'**indennità** pari all'ultima retribuzione. Viene anticipata dal datore di lavoro, che poi la detrae dai contributi previdenziali dovuti all'Inps.

In questo biennio, però, **non si maturano ferie, tredicesime e Tfr**.

Il **dipendente pubblico** che intende richiedere il permesso retribuito biennale deve presentare al dirigente responsabile un'autocertificazione in cui si riporta:

- lo stato di handicap ed il grado di parentela della persona da assistere;
- se c'è o meno convivenza con il familiare;
- i dati anagrafici del lavoratore e del disabile;



- la certificazione di handicap grave.

Il **dipendente privato** assicurato Inps deve presentare un'autocertificazione basata sui moduli reperibili presso il sito o gli uffici dell'Istituto. I dati richiesti sono, praticamente, quelli elencati prima.

Il diritto a usufruire della Legge 104

Di norma, uno dei requisiti per poter usufruire dei permessi della **Legge 104** per l'assistenza ad una persona con grave disabilità è quello di avere il paziente in casa, cioè che non si trovi **in una clinica o in un ospedale**.

L'Inps, però, riconosce **quattro eccezioni** in presenza delle quali, anche in caso di ricovero ospedaliero del disabile, i **permessi della Legge 104** possono essere comunque concessi.

Sono:

- l'interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- il ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- il ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- il ricovero a tempo pieno di un familiare che necessita dell'assistenza non sanitaria da parte di un genitore o di un familiare, richiesta espressamente dai sanitari della struttura **[5]**.

L'eccezione, un tempo prevista solo in favore di minori in condizione di ricovero, vale anche per i disabili maggiorenni ed è rivolta a **tutti i lavoratori dei settori pubblico e privato**.

Il tutto deve essere, comunque, documentato e valutato da parte del medico competente.



Il diritto a permessi non retribuiti

Chi ha un **familiare in clinica o in ospedale** con una grave malattia o, comunque, bisognoso di assistenza, può usufruire anche di un **permesso biennale non retribuito** (massimo due anni nell'arco della vita lavorativa) per gravi motivi familiari **[1]**. Il congedo viene concesso sia ai **dipendenti pubblici** sia a quelli **privati**, può essere richiesto anche in modo frazionato e dà **diritto a mantenere il posto** di lavoro.

I **gravi motivi** riconosciuti dal Ministero del Lavoro **[6]** sono:

- necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- le situazioni derivanti dalle patologie acute o croniche che:
 - determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;
 - richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - richiedono il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale.

Per poter usufruire del **permesso biennale non retribuito** per l'assistenza di un **familiare in clinica o in ospedale**, bisogna presentare domanda - allegando la certificazione di un medico specialista - tramite autocertificazione al **datore di lavoro** il quale, entro 10 giorni, deve accettare o respingere la richiesta. In quest'ultimo caso, però, l'azienda deve motivare il diniego sulla base di ragioni organizzative e produttive. Il dipendente può anche fare una nuova richiesta nei successivi 20 giorni.

Note:

[1] Legge n. 53/2000.

[2] Legge n. 338/2000.



[3] Corte Cost., sent. n. 203/2013.

[4] Circ. Inps n. 24705/2001.

[5] Circ. Inps n. 32/2011.

[6] DM 278/2000.

Autore immagine: 123rf.com