



DECRETO LEGISLATIVO N° 119 del 18 luglio 2011 (in G.U. n° 173 del 27.07.2011) **RIORDINO DELLE REGOLE IN MATERIA DI PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVE**

Il decreto legislativo n. 119/11, **che entrerà in vigore il prossimo 11 agosto**, attua la delega prevista all'articolo 23 della legge n. 183/2010 che aveva disposto l'emanazione da parte del governo di *“uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati”*.

In realtà, si afferma nella *“Relazione illustrativa”* dello schema di decreto, non si é proceduto al riordino dell'intera normativa in materia poiché *“considerati i tempi ridotti ed il complesso iter di approvazione, **si é preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale”** che privilegia da un lato il superamento di questioni interpretative ed applicative e dall'altro la limitazione degli abusi nella fruizione dei permessi.*

Lo schema iniziale del decreto, sottoposto al parere delle organizzazioni sindacali, della Conferenza Unificata Stato-Regioni e delle competenti Commissioni parlamentari, é stato in seguito modificato dal Governo sulla base delle osservazioni che lo stesso Governo *“ha ritenuto di poter accogliere”*.

Il decreto legislativo é composto di 9 articoli, che trattano i seguenti argomenti:

- permessi e congedi per handicap (3 articoli)
- congedo per cure in favore di lavoratori con riconoscimento di invalidità civile superiore al 50% (1 articolo)
- flessibilità del congedo di maternità (1 articolo)
- adozioni ed affidamenti (1 articolo)
- aspettativa per dottorato di ricerca (1 articolo)

In questa sede, illustriamo le disposizioni che interessano **i permessi e congedi per handicap ed il congedo per cure**; in particolare

1. Le agevolazioni lavorative per assistere un figlio disabile
 - prolungamento del congedo parentale

- permessi mensili
2. I permessi mensili per assistere un familiare
 3. Il congedo biennale retribuito per assistere il coniuge, il figlio, i genitori, il fratello
 4. Il congedo per cure per lavoratori ai quali é stata accertata una invalidità civile superiore al 50%

Nel ricordare che le nuove norme valgono per i lavoratori del settore pubblico e del settore privato, ricordiamo anche che siamo in attesa delle **circolari applicative** di Inps e Dipartimento della Funzione Pubblica.

Che cosa cambia per i **genitori** che assistono un figlio disabile Legge 104/92 e dlgs 151/01

Permessi mensili

Le possibilità di assentarsi dal lavoro previste dalla normativa vigente (Legge 104) e articolate in modo diverso a seconda dell'età del figlio sono:

- permessi orari
- prolungamento del congedo parentale
- permessi mensili

Permessi orari

I **permessi orari** non sono stati oggetto di modifiche e pertanto continuano ad essere un diritto dei genitori di figli disabili **dal 1° anno di vita e sino al compimento del 3° anno** (nel 1° anno di vita vige la possibilità di usufruire dei permessi (2 ore) per allattamento). Questi permessi sono **pari a due ore** per ogni giorno lavorativo con orario di lavoro pari o superiore a 6 ore (un'ora se l'orario di lavoro é inferiore alle 6 ore giornaliere).

Prolungamento del congedo parentale

Le modifiche sono disposte con l'articolo 3 del decreto legislativo che interviene sull'articolo 33 del dlgs n. 151/2001.

Le novità vanno individuate nella **durata** -36 mesi complessivi- e nella possibilità di fruirne **entro i primi 8 anni di vita del figlio**.

Il termine di 36 mesi vale per ogni figlio disabile ed é il massimo fruibile complessivamente non solo dal padre e dalla madre ma anche fra congedo parentale e prolungamento dello stesso.

Requisiti: a) riconoscimento dello stato di grave handicap del figlio

b) età del bambino: entro il compimento dell'ottavo anno

c) non ricovero a tempo pieno in istituto specializzato **salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dagli stessi sanitari**.

Modalità di fruizione : in maniera continuativa o frazionata, a giorni, a settimane o a mesi. I genitori si possono alternare nella fruizione sia del congedo parentale sia del prolungamento del congedo parentale.

Va sottolineata una novità importante introdotta con la norma novellata: non vi é più l'obbligo di fruire (anche solo in linea teorica) del congedo parentale prima di poter fruire del

prolungamento. Una pre-condizione incomprensibile e inutile, giustamente archiviata in un'ottica di semplificazione delle procedure.

D'ora in poi, il rapporto tra congedo parentale e il suo prolungamento, va individuato semplicemente nel fatto che in presenza di un figlio disabile il periodo massimo richiedibile (36 mesi) è già il risultato della somma dell'uno con l'altro.

In altre parole, i genitori di un figlio disabile sanno di poter contare su 36 mesi di congedo parentale, un congedo prolungato rispetto a quello "normale", che potranno decidere come e quando utilizzare, sapendo che i 36 mesi sono complessivi anche fra i due genitori, se ne fruiscono alternandosi.

La possibilità di "spalmare" il prolungamento del parentale sino al compimento degli 8 anni del figlio, permette ai genitori di un bambino disabile di decidere, in base alle esigenze proprie e del bambino, come avvalersi di tale diritto utilizzandone anche la maggiore flessibilità.

Il diritto è di entrambi i genitori poiché, in linea con la legge sui congedi parentali (legge 53/2000) ad ambedue i genitori viene riconosciuto il diritto di accudire il figlio.

E' questo un dispositivo che si radica nel riconoscimento del valore della genitorialità e nel diritto del bambino disabile ad avere una maggiore presenza dei genitori negli anni importanti e delicati della crescita e della formazione (legami affettivi, inserimento scolastico, socialità, ecc.), garantendo infine la continuità nelle cure e nell'assistenza del figlio in ambito familiare, come richiamato anche in numerose sentenze della Corte Costituzionale.

La retribuzione del lavoratore durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale è quella riconosciuta durante il congedo parentale: il 30% dell'ultima retribuzione percepita, sia nel settore pubblico sia nel settore privato. Laddove la contrattazione collettiva avesse stabilito norme di maggior favore, valgono queste ultime.

L'accredito contributivo durante questi periodi è figurativo, nel pubblico e nel privato, e il valore retributivo della contribuzione figurativa è pari al 100%.

Permessi mensili

Si tratta di: 3 giorni al mese

Requisiti: a) il figlio disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno **salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari della struttura.**

b) età del bambino: dalla nascita.

Chi ne ha diritto: i beneficiari dei permessi mensili sono **i genitori** (anche adottivi o affidatari), **oppure un parente o affine entro il 2° grado** (ad es. nonni, fratelli) del bambino.

Modalità di fruizione: i permessi possono essere fruiti da un solo genitore oppure da entrambi in maniera alternativa.

E' possibile che, ad esempio, il padre utilizzi i permessi mensili mentre la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale (non è invece possibile al padre fruirne se la madre sta già fruendo del prolungamento del congedo parentale poiché si tratterebbe di due istituti con la stessa finalità, cioè l'assistenza al figlio disabile).

E' inoltre possibile che un genitore utilizzi i permessi mensili o i riposi orari giornalieri mentre l'altro genitore fruisce del congedo biennale retribuito **purché non negli stessi giorni.**

Tabella - Permessi per genitori di figli disabili

	MADRE o PADRE naturali, affidatari o adottivi	CUMULO	
Figlio sino al 3° anno di età	2 ore di riposo giornaliero retribuito <i>oppure, in alternativa</i> 3 giorni di permesso mensile retribuito <i>oppure, in alternativa</i> Prolungamento del congedo parentale per un periodo max 36 mesi (comprensivo del congedo parentale)	Possibile con - congedo di maternità - congedo parentale - congedo malattia figlio fruits dall'altro genitore	-in alternativa M o P o altro familiare entro il 2° grado -non ricovero in istituto o esplicita richiesta sanitari
Figlio di età compresa tra 3 anni e 8 anni	Prolungamento del congedo parentale per un periodo max (comprensivo del congedo parentale) di 36 mesi <i>oppure, in alternativa</i> 3 giorni di permesso mensile retribuito	-congedo parentale -congedo malattia figlio fruits dall'altro genitore	-in alternativa M o P -non ricovero in istituto o esplicita richiesta sanitari
Figlio di età superiore a 8 anni	3 giorni di permesso mensile retribuito	Congedo biennale retribuito se fruito dall'altro genitore e in giorni diversi nel mese	in alternativa M o P (anche adottivi)
La retribuzione: 30% prolungamento del congedo parentale; 100% due ore di permesso giornaliero; 100% tre giorni di permesso mensile; entro importo massimo rivalutato anno per anno il congedo. L'accredito contributivo é figurativo, con valore retributivo pari al 100% nel caso del prolungamento del congedo parentale; pari al 200% importo Assegno sociale nell'anno interessato per le due ore di permesso giornaliero; pari al 100% nel caso dei tre giorni di permesso mensile.			

Naturalmente, qualora la contrattazione collettiva abbia stabilito condizioni di miglior favore, valgono queste ultime.

Il congedo biennale retribuito

Si tratta di: 2 anni di congedo retribuito

Chi ne ha diritto: i genitori del figlio disabile

Requisiti:

- il bambino **non deve essere ricoverato a tempo pieno** presso istituti specializzati, salvo che la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.
- ad ogni età del figlio

Modalità di fruizione: il congedo può essere fruito alternativamente dal padre o dalla madre, per una massimo complessivo di 2 anni.

Il lavoratore richiedente ha diritto ad usufruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta. La durata del congedo si intende per ogni figlio disabile e nell'arco della vita lavorativa di ogni genitore. Pertanto, è possibile che la madre utilizzi 6 mesi di congedo per assistere il figlio, poi altri 3 mesi li richiede il padre, poi altri 5 mesi la madre, ecc. sino ad arrivare ai due anni (se si tratta di un figlio disabile).

Dalla lettura del testo di legge, sembrerebbe confermato che nel caso in cui i figli disabili siano due, ogni genitore ha titolo a due anni di congedo, l'uno (il padre) per un figlio e l'altra (la madre) per il secondo figlio. Poiché in questo caso non vige il requisito dell'alternatività trattandosi di due figli distinti, i due genitori possono assentarsi dal lavoro nello stesso periodo.

La legge così modificata nel confermare il diritto all'alternatività nella fruizione del congedo da parte dei due genitori, conferma anche l'**impossibilità** del padre (o viceversa), mentre la madre (o viceversa) sta usufruendo del congedo, di beneficiare **negli stessi giorni** dei permessi mensili o del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari. Il padre, invece può beneficiare di un periodo di congedo retribuito anche quando la madre del bambino disabile è in congedo di maternità o in congedo parentale.

La retribuzione e la copertura contributiva durante il periodo di congedo sono garantiti dalla norma: *“il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione”* e ancora *“si intende la retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative.”*

Vengono infatti considerate solo le voci retributive che non sono legate alla presenza.

Il periodo di congedo è coperto da **contribuzione figurativa**.

Non è chiaro se questa disposizione vale solo per il settore privato o anche per quello pubblico.

L'importo massimo dell'indennità e della contribuzione figurativa è pari a **43.579,06 euro per il 2011**. Gli anni successivi vedranno un importo rivalutato annualmente sulla base dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

L'indennità, nel settore privato, viene anticipata dal datore di lavoro, come avviene per i trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Viene specificato che questa modalità si applica anche ai lavoratori privati per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità; in questo caso l'ente previdenziale versa direttamente al lavoratore l'indennità così come previsto dalla legge 33/80.

In particolare, il pagamento diretto da parte dell'Inps, interessa i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; gli addetti ai servizi domestici e familiari; i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni.

Per quanto riguarda **le ferie**, nel decreto viene riportata una norma della Finanziaria 2007 che prevede, nel caso in cui il lavoratore fruisca di un periodo di congedo retribuito non superiore a 6 mesi, il diritto ad assentarsi dal lavoro per un **numero di giorni di permesso non retribuito pari al numero dei giorni di ferie** che avrebbe maturato in costanza di rapporto di lavoro.

Questi giorni di congedo non retribuito non sono coperti da alcuna contribuzione.

Infine, il decreto dispone esplicitamente che durante il periodo di congedo **non maturano le ferie, la 13esima mensilità e il trattamento di fine rapporto.**

Il passo indietro è notevole. Le nuove disposizioni fanno compiere ai diritti dei lavoratori un drastico passo indietro e non considerano la **norma antidiscriminatoria** di cui al dlgs 216/2003.

Che cosa cambia per i **lavoratori** che assistono un familiare disabile

PERMESSI MENSILI

Cosa sono: 3 giorni al mese

Requisiti: a) il familiare disabile deve essere il **coniuge, o un parente o affine entro il 2° grado** (genitori, figli, suoceri, nuore, generi, nonni, nipoti, fratelli, sorelle, cognati)

- **oppure, entro il 3° grado se** i genitori o il coniuge del disabile hanno compiuto i 65 anni oppure sono affetti da patologie invalidanti oppure sono deceduti oppure sono mancanti.

b) il familiare disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno

➤ **Più lavoratori assistono lo stesso familiare disabile**

Resta ferma la regola che **non é possibile riconoscere i permessi a più di un lavoratore** per assistere la stessa persona disabile.

➤ **Il lavoratore assiste più familiari**

Lo stesso lavoratore può **prestare assistenza a più familiari disabili a condizione che** si tratti del coniuge o di un parente/affine entro il 1° grado (figli, genitori).

La possibilità di assistere più familiari disabili **entro il 2° grado é concessa** nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona disabile

1. hanno compiuto i 65 anni oppure
2. sono affetti da patologie invalidanti oppure
3. sono deceduti oppure
4. sono mancanti.

In altre parole, nel caso di assistenza a più familiari, o si tratta di familiari entro il 1° grado di parentela/affinità oppure, se il grado di parentela/affinità é del 2° grado, deve realizzarsi una delle 4 condizioni summenzionate. **Solo a queste condizioni il lavoratore può cumulare più permessi per assistere più disabili.**

Viene introdotta una novità che riguarda l'assistenza a familiari residenti lontano dal lavoratore richiedente i permessi. Infatti, se il familiare disabile é residente in un comune situato ad una **distanza stradale superiore a 150 km da quello del lavoratore** richiedente i permessi, quest'ultimo deve attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (biglietto del treno, biglietto aereo, ticket autostrada, telepass,).

CONGEDO BIENNALE RETRIBUITO

Cosa cambia per i **lavoratori** che assistono un familiare

Cosa cambia per i lavoratori che assistono un familiare

E' questo l'istituto che é stato maggiormente modificato poiché é stato aggiornato sulla base delle sentenze della Corte Costituzionale.

Il giudice delle leggi ha stabilito un **ordine di priorità** fra gli aventi diritto a richiedere il congedo, sulla base del grado di parentela con la persona disabile:

1. il coniuge
2. i genitori

3. i figli

4. i fratelli o le sorelle

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge, il diritto a fruire del congedo passa alla madre o al padre (anche adottivi) del disabile, i quali, a loro volta, se mancanti o deceduti o affetti da patologie invalidanti, passano il diritto ai figli, e così via.

A nostro parere, il termine “mancanti” va inteso sia nel senso di assenza della persona che che non c'è (ad es. celibe, nubile, vedovo/a, divorziato/a, ecc.) ma anche nel senso di una persona che non può o non vuole assistere il disabile (per motivi di lavoro o personali o perché risiede in altro paese, ecc.). Inoltre, come noto, la Corte di Cassazione ha sostenuto che la persona disabile può decidere chi, all'interno della famiglia, gli presta assistenza, ed anche di tale principio va tenuto conto.

Il diritto a fruire del congedo si concretizza **entro 60 giorni** dalla richiesta. La persona da assistere **non deve essere ricoverata salvo che la presenza del familiare sia richiesta dai sanitari**.

Il congedo non può superare la **durata complessiva di due anni** per ogni familiare disabile e nell'arco della vita lavorativa di ognuno. Pertanto, è possibile che per il signor XY disabile, fruisca di 6 mesi di congedo il coniuge, poi di 3 mesi un genitore, poi di altri 5 mesi il figlio, ecc. sino ad arrivare a due anni.

Nel caso in cui il lavoratore fruisce di un periodo di congedo retribuito non superiore a 6 mesi, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un **numero di giorni di permesso non retribuito pari al numero dei giorni di ferie** che avrebbe maturato in costanza di rapporto di lavoro. Questi giorni di congedo non retribuito non sono coperti da alcuna contribuzione.

La retribuzione e la copertura contributiva durante il periodo di congedo

La norma precisa che “*il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione*” facendo riferimento alle **alle voci fisse e continuative**.

Il periodo di congedo è coperto da **contribuzione figurativa**; la contribuzione è già figurativa nel caso dei dipendenti privati e sembrerebbe diventarlo anche per i pubblici.

L'importo massimo dell'indennità e della contribuzione figurativa è pari a 43.579,06 euro per il 2011. Negli anni successivi l'importo viene rivalutato annualmente sulla base dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il datore di lavoro privato anticipa l'indennità al lavoratore e la porta a detrazione dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo biennale retribuito **non incide sulla maturazione delle ferie né della 13ma né del TFR**.

**Il congedo per cure per invalidi
art. 26 L. 118/71 e art. 10 Dlgs 509/88**

Si tratta della possibilità di assentarsi legittimamente dal posto di lavoro che interviene nell'ambito delle misure che interessano le lavoratrici e i lavoratori **in caso di patologie che comportano lunghi periodi di cura**.

Il congedo per cure tiene conto della necessità del lavoratore di sottomettersi a cicli di cura utili ad un suo recupero fisico, non rinviabili, che comportano ripetute assenze dal lavoro.

Come noto, la conservazione del posto di lavoro durante il periodo di malattia è stabilita dai CCNL che determinano e regolano il cosiddetto “periodo di comporto”, superato il quale il lavoratore rischia il licenziamento.

Relativamente a questo aspetto, la maggior parte dei CCNL prevede per i lavoratori affetti da patologie che comportano, fra l'altro, anche la necessità di trattamenti salvavita, un comportamento più elastico rispetto a quello della malattia comune.

Tuttavia anche questo non è sufficiente e i lavoratori che si presentano nei nostri uffici allarmati perché stanno avvicinandosi pericolosamente al termine del periodo di comportamento sono numerosi.

Da questo si comprende l'importanza dell'articolo 7 del decreto n.119/11 che semplifica la procedura per l'accesso al diritto di tale congedo ed abroga le norme del 1971 e del 1988.

Che cosa stabilisce l'articolo 7: i 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.

Si conferma che non si tratta di congedo per cure termali per i dipendenti pubblici, il quale continua ad essere regolato dalla normativa vigente.

I requisiti per accedere al congedo per cure

- accertamento di invalidità civile superiore al 50%
- richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta

La domanda

La domanda va **presentata al datore di lavoro** con allegato il verbale Asl di accertamento e la richiesta del medico.

Documentazione che giustifica l'assenza dal lavoro

Il lavoratore deve **documentare in maniera idonea** l'avvenuta sottoposizione alle cure (ad esempio con un attestato del centro medico o dell'ospedale in cui effettua la cura, ecc.).

Inoltre, in caso di trattamenti terapeutici continuativi, la documentazione che giustifica l'assenza può essere cumulativa (cioè un solo attestato che attesti 6 terapie, ecc.)

Effetti sulla retribuzione e sul comporta

I giorni di assenza per "congedo per cure" vengono **retribuiti dal datore di lavoro** con le regole delle assenze per **malattia**.

Pertanto, nel **settore pubblico**, durante i primi 10 giorni di assenza per congedo per cure, la retribuzione del dipendente potrebbe subire la decurtazione stipendiale stabilita con legge 133/08.

Ricordiamo che vigono alcune deroghe al regime della decurtazione che riguardano le assenze dovute a trattamenti terapeutici conseguenti a :

- infortunio sul lavoro o causa di servizio
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita

Inoltre, come noto, nel caso di infortunio sul lavoro la patologia è già stata valutata dall'Inail e per legge non potrebbe essere valutata anche come invalidità civile; pertanto, occorrerà che, ai soli fini del congedo per cure, sia data la possibilità di chiedere tale accertamento aggiungendo un *flag* ad hoc nella domanda telematica predisposta dall'Inps.

Nel **settore privato**, invece, il CCNL normalmente prevede che il datore di lavoro retribuisca i primi 3 giorni di malattia (cosiddetta *carezza*) ed integri l'indennità di malattia erogata all'Inps nei giorni successivi al 3°. Pertanto, sembra di capire che i giorni di assenza relativi al congedo per cure saranno retribuiti con il solo importo a carico del datore di lavoro così come previsto dal CCNL di riferimento, cioè quello che va ad integrare l'indennità dell'Inps.

Se così fosse, il danno retributivo per i lavoratori privati potrebbe essere maggiore che per i dipendenti pubblici

Per quanto riguarda il comports, la norma stabilisce chiaramente che **i giorni di congedo non rientrano nel periodo di comports**.

Considerazioni finali

Naturalmente le modifiche che il decreto apporta ai permessi e congedi per handicap si sommano a quelle già apportate con legge 183/2010.

Questa nota è un primo commento; per una maggiore comprensione della norma dovremo attendere anche le circolari applicative dell'Inps e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Accordo sindacati –confindustria sulla certificazione di malattia online

E' del 20 luglio 2011 l'accordo tra i Sindacati Unitari (CGIL-CISL-UIL) e la Confindustria sull'invio telematico della certificazione di malattia.

Tale accordo si è reso necessario per stabilire una fase transitoria in attesa dell'adeguamento delle disposizioni contrattuali in materia di malattia con la nuova normativa (invio telematico della certificazione).

l'Accordo:

- conferma la piena validità delle disposizioni in materia di malattia contenute nei CCNL, compresa la tempestività nella comunicazione dell'assenza e dell'eventuale diverso indirizzo dove potrà essere effettuata la visita fiscale.
- mantiene in vigore **fino al 13 settembre 2011 la possibilità di inviare la certificazione in forma cartacea**. Se il medico già utilizza il sistema informatico, con gli stessi tempi che erano previsti per l'invio del certificato cartaceo, comunica al datore di lavoro (ad es. tramite mail, sms) il numero di protocollo identificativo del certificato telematico.
- prevede la facoltà, in questa prima fase, di definire mediante contrattazione aziendale altre modalità di invio.
- stabilisce il **rilascio della certificazione in forma cartacea** da parte del medico, nel caso in cui non sia possibile la trasmissione telematica (ad es. problemi di trasmissione o malattie insorte in uno stato estero, vedi circolare DFP n. 4/2011). In questo caso, il lavoratore, dopo aver avvisato il datore di lavoro, invia la certificazione nei tempi e modi previsti dal contratto.

Inoltre, è importante che il lavoratore sappia che l'inosservanza delle disposizioni in argomento potrà determinare l'applicazione del procedimento disciplinare previsto dal CCNL e, ove ne ricorrano le condizioni, la sospensione dell'indennità economica di malattia.



**PATRONATO
INCA CGIL
BERGAMO**

24122 Bergamo
Via Garibaldi 3
Tel.035-3594120
Email : IncaBergamo@cgil.lombardia.it



**CAMERA del LAVORO
di BERGAMO**

24122 Bergamo
Via Garibaldi 3 – tel. 035 3594111
Email: Bergamo@cgil.lombardia.it
www.cgil.bergamo.it