

VADEMECUM

CONGEDI E PERMESSI LAVORATIVI

La Legge 104/92, legge quadro sull'handicap, all'articolo 33, ha introdotto agevolazioni sul posto di lavoro rivolte a lavoratori disabili, a genitori di bambini disabili ed a persone che assistono parenti o affini disabili. Le agevolazioni sono di diversa tipologia e sono vincolate al possesso da parte della persona disabile interessata del certificato di handicap in situazione di gravità (Legge n.104/92, articolo 3, comma 3).

Esistono poi altre agevolazioni per la generalità dei lavoratori legate alle Leggi n.53/2000 e n.388/2000, ed a particolari situazioni e condizioni familiari.

Si tratta in generale di norme di notevole complessità, e soprattutto in continuo cambiamento e rapida evoluzione: invitiamo pertanto a contattare per maggiore sicurezza i nostri Uffici, o consultare la Guida sul sito web www.centrohfe.191.it

Agevolazioni previste dalla Legge 104/92 (art.33)

Ecco, di seguito e schematicamente, le agevolazioni lavorative previste dalla Legge quadro sull'handicap a favore sia dei genitori o parenti della persona disabile che del disabile stesso:

AVENTE DIRITTO	AGEVOLAZIONE	REQUISITI
Genitore lavoratore (anche adottivo)	Astensione facoltativa sino al terzo anno di vita del figlio disabile (con possibilità di prolungamento dell'astensione facoltativa)	Handicap grave L.104 Minore di tre anni
Genitore lavoratore (anche adottivo)	Due ore di permesso giornaliero fino al 3° anno in alternativa all'astensione	Handicap grave L.104 Minore di tre anni
Genitore lavoratore (anche adottivo)	Tre giorni di permesso mensile fruibili anche continuativamente	Handicap grave L.104 Maggiore di tre anni
Affidatari	Astensione facoltativa sino al terzo anno di vita del figlio disabile. Oppure due ore di permesso giornaliero in alternativa, fino al 3° anno di vita	Bambino non ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati Handicap grave L.104
Parenti o affini entro il 3° grado	Tre giorni di permesso mensile fruibili anche continuativamente	Handicap grave L.104 Maggiore di tre anni
Lavoratore disabile	Tre giorni di permesso mensili o in alternativa due ore di permesso giornaliero (una sola se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere)	Handicap grave L.104

Esistono inoltre anche agevolazioni relative al lavoro notturno (art. 53, Dlgs 151/2001), alla scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio (art. 33, comma 5 e 6), all'impossibilità al trasferimento ad altra sede di lavoro senza consenso (art. 33, comma 6) ed ai contributi figurativi relativi al prepensionamento (art. 33, comma 3).

Agevolazioni previste da altre leggi

Congedi per educazione e assistenza ai figli

Oltre ai permessi riconosciuti per l'assistenza ai familiari disabili, sono state introdotte (Legge 8 marzo 2000, n.53) nuove agevolazioni lavorative a favore della generalità dei genitori.

I genitori anche adottivi o affidatari possono avvalersi delle forme di congedo per assistere i figli fino agli otto anni di età. La lavoratrice madre, trascorso il periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, può richiedere un periodo di astensione, frazionato o continuativo, non superiore ai sei mesi. Analogo periodo di astensione può essere richiesto dal lavoratore padre. Va sottolineato che entrambi i genitori possono ottenere i permessi senza però eccedere il limite complessivo di dieci mesi.

[Sul concetto di "genitore solo" è intervenuto il Messaggio INPS n.22911/2007, che stabilisce che la condizione di "genitore solo" sussiste anche quando l'altro genitore è affetto da una grave infermità che gli impedisce di prendersi cura dei figli. La grave infermità deve essere supportata da adeguata documentazione sanitaria rilasciata da una struttura sanitaria pubblica.]

Vi sono due eccezioni. Qualora nel nucleo sia presente un solo genitore questi potrà ottenere di assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora invece il genitore padre chieda un permesso per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite è elevato a sette mesi e, quindi, se entrambi i genitori fruiscono di tali congedi il limite complessivo è elevato a undici mesi.

Per fruire dei permessi il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Anzianità di servizio: questi permessi sono computati nell'anzianità di servizio. Incidono invece negativamente sulla costituzione delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia, salvo disposizioni migliorative dei singoli Contratti Collettivi di Lavoro.

Retribuzione e contributi figurativi: fino al terzo anno di età del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo, complessivo fra genitori, di sei mesi. In questo periodo vengono anche versati i relativi contributi figurativi. Dopo i tre anni di età l'indennità del 30% e i contributi figurativi sono riconosciuti solo in caso di redditi particolarmente bassi.

Le disposizioni che permettono i congedi per cura, educazione, assistenza, malattia e allattamento sono estese anche ai genitori adottivi o affidatari. Il limite di età del bambino in questo caso è più elastico; se il minore ha un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro per cura, educazione, assistenza o malattia può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Padre lavoratore

Anche al padre lavoratore, in forza della Legge 53 dell'8 marzo 2000, viene concesso di astenersi nei primi tre mesi dalla nascita del figlio nel caso che sia sopravvenuto il decesso della madre, la madre sia affetta da una grave infermità, oppure che il bambino sia in affidamento esclusivo al padre.

Nel primo anno di vita del bambino vengono solitamente riconosciuti alla lavoratrice due periodi di riposo, anche cumulabili nella giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno.

Questi periodi di riposo, e i relativi trattamenti economici, sono riconosciuti al padre lavoratore nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga oppure nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Nel caso poi di parto plurimo i periodi di riposo vengono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre.

Congedi per malattia del figlio

La Legge 8 marzo 2000, n.53, prevede la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni.

Se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni l'astensione è limitata a cinque giorni l'anno per ciascun genitore.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero si interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Contributi figurativi: fino ai tre anni di età del bambino i permessi sono coperti da contribuzione figurativa cioè sono computati nell'anzianità di servizio. Dopo i tre anni di età del bambino, i permessi sono coperti solo parzialmente a seconda del reddito dei richiedenti. Ricordiamo che le disposizioni che permettono i congedi per cura, educazione, assistenza, malattia e allattamento sono estese anche ai genitori adottivi o affidatari. Il limite di età del bambino in questo caso è più elastico; se il minore ha un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro per cura, educazione, assistenza o malattia può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Cause particolari e per gravi motivi familiari

La citata Legge 53/2000 prevede, all'articolo 4, la concessione di congedi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori, non solo quindi quelli che assistono un familiare con handicap grave. Il Ministero della Solidarietà con Decreto n.278 del 21 luglio 2000, ha precisato le modalità di accesso a questi congedi.

Le forme di flessibilità previste sono due: i permessi retribuiti per il decesso o grave infermità di un familiare; i congedi non retribuiti per gravi motivi familiari.

Sono previsti tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, del parente entro il secondo grado, anche non convivente; del componente della famiglia anagrafica (quindi anche famiglia di fatto).

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi ai sensi dell'articolo 33 della Legge 104/1992 (lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave).

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

E' possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei tre giorni di permesso in modo articolato o frazionato; è possibile, quindi, in alternativa alla fruizione continua dei tre giorni, concordare una riduzione dell'orario lavorativo.

Per ottenere questi permessi è necessario presentare:

-per la grave infermità, documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, del medico di medicina generale oppure del pediatra di libera scelta; la documentazione va presentata entro cinque giorni dalla ripresa del lavoro; il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia;

-per il decesso, va presentata la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

I congedi per gravi motivi familiari non sono retribuiti. Il congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato.

I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi; portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado; componenti della famiglia anagrafica (quindi anche famiglia di fatto).

Fra i gravi motivi il Decreto 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone elencate sopra; le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma; le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; le situazioni, a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Questo congedo (anche frazionato) può essere richiesto anche per il decesso di familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di usufruire dei permessi di tre giorni in quell'anno (per esempio perché ne ha già usufruito).

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, del medico di medicina generale oppure del pediatra di libera scelta e va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal Decreto 278/2000 e da ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il Decreto prevede che i singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si andranno a definire disciplinino i procedimenti di richiesta e di concessione dei permessi.

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione. Il lavoratore inoltre può rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione all'azienda.

Congedi retribuiti di due anni ¹

La Legge n.388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Dlgs n. 151/2001) ha integrato le disposizioni previste dalla Legge n.53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito (con la Legge Finanziaria per l'anno 2004 è stata cancellata la norma che prevedeva che il disabile fosse stato accertato handicappato in situazione di gravità da almeno cinque anni). Permane invece l'altra condizione è cioè che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno in istituto. Anche in questo caso, come per l'accesso ai permessi lavorativi, la condizione principale è che il disabile sia stato accertato handicappato in situazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992). Non sono ammesse, a parte per i grandi invalidi di guerra e i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all'indennità di accompagnamento o frequenza.

CHI NE HA DIRITTO

¹ Per la stesura di questo paragrafo ci siamo avvalsi dell'articolo di Carlo Giacobini tratto da Handyflex.org

La norma originaria prevede che i beneficiari potenziali del periodo di due anni di congedo retribuito siano i genitori, anche adottivi o affidatari, della persona con handicap grave e i lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori siano "scomparsi".

Successivamente la Corte Costituzionale, ha riconosciuto tre eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto.

Fratelli e sorelle: la Corte Costituzionale, con Sentenza della Corte Costituzionale (8 giugno 2005, n. 233), ha dichiarato illegittima la norma nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire del congedo straordinario, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili. I diretti interessati, cioè i fratelli o le sorelle di persone con handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) conviventi, possono quindi richiedere il congedo retribuito di due anni anche se i genitori sono ancora in vita. La condizione è tuttavia indicata dalla stessa Corte: i genitori devono essere totalmente inabili. Non è sufficiente quindi che i genitori siano "solo" anziani o "solo" invalidi parziali. L'INPS, da parte sua, ha recepito le disposizioni della Corte Costituzionale con propria Circolare n. 107 del 29 settembre 2005, precisando che l'inabilità dei genitori deve essere comprovata da specifica documentazione da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale (sia essa civile, di guerra, per lavoro, servizio di pensioni di invalidità INPS o analoghe).

Coniugi: la norma originaria esclude l'opportunità per il coniuge di fruire dei due anni di congedo retribuito. Anche su questo aspetto è intervenuta la Corte Costituzionale (Sentenza 18 aprile 2007, n. 158) censurando questa esclusione e dichiarandone l'illegittimità costituzionale.

Afferma la Corte: "La norma censurata (...) esclude attualmente dal novero dei beneficiari del congedo straordinario retribuito il coniuge, pur essendo questi, sulla base del vincolo matrimoniale ed in conformità dell'ordinamento giuridico vigente, tenuto al primo posto (art. 433 cod. civ.) all'adempimento degli obblighi di assistenza morale e materiale del proprio consorte; obblighi che l'ordinamento fa derivare dal matrimonio. Ciò implica, come risultato, un trattamento deteriore del coniuge del disabile, rispetto ai componenti della famiglia di origine." Con queste premesse, viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, nella parte in cui non prevede la concessione dei congedi retribuiti anche al coniuge della persona con handicap grave. Conseguentemente i congedi devono essere concessi anche al coniuge.

Figli: la norma originaria esclude l'opportunità per i figli della persona con disabilità grave di fruire dei due anni di congedo retribuito. Anche su questo aspetto è intervenuta la Corte Costituzionale (Sentenza 30 gennaio 2009, n.19) censurando questa esclusione e dichiarandone l'illegittimità costituzionale. Questo perché – hanno scritto i giudici – l'interesse primario difeso dalla norma è assicurare "la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzano in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito".

LA

FRAZIONABILITÀ

L'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede che i periodi di congedo, al massimo due anni come già detto, possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato. Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi. Gli Istituti previdenziali non prevedono invece la frazionabilità ad ore. Anche in questo caso, diverse sono le indicazioni degli Istituti previdenziali, soprattutto rispetto al calcolo dei giorni fruiti.

Le indicazioni INPS
 Nella propria Circolare del 15 marzo 2001, n. 64 l'INPS ha precisato che, ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, e neppure nella fruizione di ferie tra una frazione di congedo e l'altra.

Le indicazioni INPDAP
 La Circolare 12 maggio 2004, n. 31 precisa che il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo.

LA RETRIBUZIONE, LE FERIE E LA TREDICESIMA
 L'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che questi congedi debbano essere retribuiti con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita e coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 36.151,98 Euro annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale, se il congedo è richiesto per periodi frazionati. Su tale aspetto i vari enti previdenziali di riferimento si sono espressi con proprie circolari.

Le indicazioni INPS
 La questione è affrontata dalla Circolare del 15 marzo 2001, n. 64. L'indennità per il congedo viene corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi ecc.). Nel caso di contratti di lavoro a tempo pieno, la retribuzione del mese preso a riferimento va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero che è rapportato al limite annuo previsto per legge (36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno). Se invece si fa riferimento ad un contratto di lavoro a part-time verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero che è rapportato al limite annuo previsto per legge (36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno, a partire dal 2002). Essendo questo tipo di congedo frazionabile anche a giorni, l'indennità viene corrisposta per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

Le indicazioni INPDAP
 L'INPDAP affronta in problema nella propria Circolare del 10 gennaio 2002, n. 2. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità, corrispondente all'ultima retribuzione percepita, cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata all'anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno cui viene commisurata la contribuzione figurativa. Nulla di particolare o specifico, nelle disposizioni INPDAP, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente.

Le ferie
 Le indicazioni relative ai permessi lavorativi, che hanno precisato che questi non incidono negativamente su ferie e tredicesima mensilità, non riguardano purtroppo anche i congedi

retribuiti di due anni.
La norma istitutiva non precisa nulla riguardo alla maturazione delle ferie nel corso della fruizione del congedo retribuito. L'INPDAP ha previsto con chiarezza, nella Circolare del 12 maggio 2004, n. 31, che il congedo incide negativamente sulla maturazione delle ferie salvo indicazioni più di favore dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. L'INPS, da parte sua, non dà alcuna indicazione in proposito.

La tredicesima mensilità
L'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che l'indennità per il congedo venga corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione ricevuta e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, comprensiva quindi del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi ecc. Tale indicazione è ripresa sia dall'INPS (Circolare 15 marzo 2001, n. 64, punto 4) che dall'INPDAP (Circolare 10 gennaio 2002, n. 2). Nell'indennità mensile è quindi già compresa anche la tredicesima. Il fatto che non vengano erogate tredici indennità mensili non deve quindi trarre in inganno.

INCOMPATIBILITÀ E ALTRE CONDIZIONI
La normativa vigente prevede esplicitamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possano usufruire dei benefici di cui all'articolo 33 della Legge 104/92, cioè dei permessi lavorativi di tre giorni mensili. Per essere più espliciti: se uno dei due genitori sta fruendo del congedo retribuito di due anni, l'altro non può richiedere la fruizione dei permessi mensili di tre giorni.

La continuità e l'esclusività
Vi sono due soli casi in cui per l'accesso ai congedi retribuiti vengono richiesti i requisiti di continuità ed esclusività dell'assistenza. Il primo caso è quello in cui il figlio sia maggiorenne e non convivente con i genitori. Il secondo caso è quello in cui i congedi vengano richiesti dai fratelli o sorelle conviventi con il disabile, dopo la scomparsa dei genitori o nel caso in cui questi ultimi siano inabili totali. In entrambi i casi, il lavoratore deve dimostrare di assicurare l'assistenza in via esclusiva e continuativa. Su tali concetti rimandiamo a quanto esposto nella parte relativa ai permessi mensili.

Novità e aggiornamenti ²

INPDAP

- 1) Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (18 febbraio 2008, n. 13) sui concetti di continuità, esclusività e la cumulabilità dei permessi.

La continuità sussiste soltanto quando "l'assistenza è prestata non in maniera saltuaria od occasionale ma con assiduità e costanza, in modo tale da prestare un servizio adeguato e sistematico ossia regolare alla persona handicappata". Dopo tali precisazioni, il Dipartimento però non fornisce alcuna indicazione per l'applicazione operativa, anzi attribuisce discrezionalità alle Amministrazioni interessate: "la situazione sarà valutata di volta in volta e a seconda delle circostanze concrete da parte dell'Amministrazione".

² Per la stesura di questo paragrafo ci siamo avvalsi dell'articolo di Carlo Giacobini tratto da Handylex.org

Il Dipartimento precisa inoltre che l'esclusività va intesa nel senso che vi sia un solo lavoratore che richiede i permessi lavorativi e che ne fruisce.

Infine, il tema della cumulabilità: se un lavoratore deve assistere due familiari disabili, ha diritto a raddoppiare i permessi lavorativi? Può cioè godere di sei giorni di permesso mensile? Risposta: è avviso del Dipartimento che i permessi possono essere fruiti solo in riferimento ad un'unica persona disabile.

- 2) Legge 133/2008 e Circolare 8/2008 del Ministero della Funzione Pubblica: interessa i soli dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni e introduce novità per quanto riguarda la frazionabilità delle ore di permesso e limitazioni alla retribuzione per i congedi retribuiti di due anni e per i permessi lavorativi ex-commi 1-2-3 art. 33 della Legge 104/92.

Per avere maggiori informazioni nel merito, vista la complessità della Circolare, si consiglia di contattare direttamente i nostri Uffici.

INPS

- 1) Alcune novità sui permessi lavorativi sono state indicate nella Circolare n.128 dell'INPS dell'11 luglio 2003.

I chiarimenti riguardano, in particolare:

- i tre giorni di permesso: vanno proporzionalmente ridimensionati in caso di assistenza ad un disabile per periodi inferiori ad un mese. Quindi, quando l'assistenza non viene prestata abitualmente, per ogni 10 gg. di assistenza continuativa spetta al richiedente un giorno di permesso. In ogni caso di assistenza inferiore ai 10 gg il richiedente non ha diritto ad alcuna giornata o frazione di essa di permesso. Questo ridimensionamento non si verifica in caso di godimento di permessi a ore;

- fruizione dei permessi orari: è possibile cumularli, per un figlio disabile con età inferiore ai 3 anni, con i permessi orari (cosiddetti per allattamento) per altro figlio. Tale cumulo non è invece possibile quando si tratta del medesimo figlio disabile;

- sindrome di down e cariotipo: la Legge n. 289/2002 (articolo 94, comma 3), ammette che le persone con sindrome di Down possano essere dichiarate in situazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) oltre che dalle Commissioni ASL, anche dal proprio medico di base, previa richiesta corredata da presentazione del 'cariotipo', cioè dell'esame che descrive l'assetto cromosomico di una persona. Ai fini della concessione dei permessi lavorativi, l'INPS aveva finora ritenuto valido solo il certificato rilasciato dalle Commissioni dell'Azienda USL. Con la circolare n.128 ammette anche l'ipotesi prevista dal Legislatore e cioè la presentazione del certificato del medico curante unitamente al cariotipo;

- anche i grandi invalidi di guerra possono 'saltare' la procedura presso la Commissione Medica ed è sufficiente presentare l'attestato di pensione rilasciato dal Ministero del Tesoro o copia del decreto di concessione della pensione per essere riconosciuti in stato di handicap grave;

- permessi lavorativi: la circolare INPS conferma la possibilità di godere, da parte dei due genitori alternativamente, dei permessi lavorativi nell'ambito dello stesso mese. La novità consiste nel permettere tale facoltà anche nel caso di disabili maggiorenni, non solo minorenni.

- 2) Con la Circolare n. 90/2007, l'Istituto ha riformulato alcune indicazioni operative, che di seguito andiamo ad elencare sinteticamente:

a) Continuità ed esclusività: E' precisato che l'esclusività non è sostanzialmente più richiesta. La stessa disposizione precisa che anche l'esclusività dell'assistenza non è intaccata nel caso in cui il disabile sia assistito da badanti, assistenti domiciliari, volontari ecc. Continuità: L'INPS precisa che non è necessario che l'assistenza sia quotidiana, ma deve comunque avere i caratteri di sistematicità ed adeguatezza.

b) Ricoveri:

<< **minori di 3 anni: no permessi se c'è ricovero a tempo pieno in istituti specializzati ("tempo pieno"=24 ore)**

<< **maggiori di tre anni: no permessi se c'è ricovero a tempo pieno**

<< **sì ai permessi per ricoveri in day hospital e centri durni**

<< **sì ai permessi per assistere persone in coma vigile o in stato terminale**

<< **sì ai permessi per ricovero a tempo pieno se finalizzati ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo.**

- 3) **Circolare n. 53/08: vengono introdotte alcune importanti novità, soprattutto per quanto riguarda le procedure di richiesta dei permessi. Infatti, la procedura che emerge dalla Circolare è la seguente:**

a) **Il lavoratore presenta la domanda al datore di lavoro e all'INPS**

b) **L'INPS acquisisce la domanda per via informatica ed effettua un controllo solo formale**

c) **Se il controllo dà esito positivo, l'INPS comunica l'accoglimento al datore di lavoro e all'interessato. Si tratta di una conferma che l'INPS autorizza l'azienda ad anticipare il pagamento.**

d) **Il datore di lavoro effettua le verifiche sostanziali sui requisiti di legge e concede i permessi e i congedi se ne rileva la sussistenza.**

Validità temporale del riconoscimento: con la Circolare n. 53 il provvedimento di riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi viene emanato in modo definitivo, a meno che la condizione di handicap non sia sottoposta a rivedibilità.

Cumulabilità dei permessi - lavoratori con handicap: precedentemente l'INPS (Circolare n. 37/1999) non ammetteva la possibilità per il lavoratore che già beneficia dei permessi della Legge 104/92 per se stesso, di cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave. La nuova Circolare modifica la disposizione in senso favorevole per il lavoratore: potrà beneficiare del doppio permesso (per sé e per il familiare), a prescindere dall'acquisizione del parere medicolegale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave.

Cumulabilità di permessi e congedi nello stesso mese: ultima novità introdotta dalla Circolare n. 53/2008 riguarda la possibilità di cumulare nello stesso mese (ovviamente in giornate diverse) i permessi lavorativi con il congedo straordinario retribuito (massimo due anni, frazionabile) concesso ai genitori, coniugi, fratelli e sorelle e figli.

La relativa modulistica è scaricabile dal sito dell'INPS (www.inps.it), nell'apposita sezione 'modulistica'.

SITI UTILI

Altre informazioni ed approfondimenti possono essere reperiti ai siti:

www.handylex.org - Consultare la scheda 'Permessi lavorativi ex art.33 L. 104/92'

www.asl4.liguria.it - Vedere sotto la voce 'Informahandicap' – Benefici generali L.104

www.inps.it - Dalla sezione 'informazioni' vedere la voce 'Le prestazioni a sostegno del reddito'