

AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

La norma originaria e principale in materia di permessi lavorativi retribuiti e, più in generale, in tema di agevolazioni lavorative, è la Legge quadro sull'handicap (Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che all'[articolo 33](#) prevede agevolazioni lavorative per i familiari che assistono persone con handicap e per gli stessi lavoratori con disabilità e che consistono in tre giorni di permesso mensile o, in alcuni casi, in due ore di permesso giornaliero.

Principalmente ad occuparsi dei permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992, sono stati gli enti previdenziali (INPS e INPDAP, solo per citare i principali) emanando circolari ora applicative ora esplicative. Non sempre le indicazioni fornite dai diversi enti sono fra loro omogenee.

Le condizioni e la documentazione necessaria per accedere ai permessi lavorativi sono diverse a seconda che a richiederli siano i genitori, i familiari o gli stessi lavoratori con handicap grave. Inoltre vi sono molti aspetti applicativi che si diversificano a seconda delle situazioni.

Esaminiamo, nel dettaglio, le varie agevolazioni lavorative previste.

Trasformazione da lavoro a tempo pieno in rapporto part-time

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingrossanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non

superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183

“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.”

8. Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. (5)

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;

b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;

c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;

d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;

e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;

g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;

h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;

i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità. (6)

I congedi biennali retribuiti

I congedi retribuiti biennali sono definiti inizialmente dalla Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito. Medesima opportunità veniva offerta ai lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori fossero "scomparsi".

L'evoluzione normativa e giurisprudenziale

Nel corso degli anni sul tema dei congedi retribuiti la Corte Costituzionale ha riconosciuto varie eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto.

Inoltre il Decreto Legislativo del 18 luglio 2011, n. 119 ha profondamente rivisto la disciplina dei congedi retribuiti di ventiquattro mesi, in particolare per quanto riguarda gli aventi diritto e le modalità di accesso all'agevolazione. Il Decreto Legislativo 119/2011, pur confermando i beneficiari potenziali (coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle) previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza precedente, fissa **condizioni diverse di priorità** nell'accesso ai congedi.

Successivamente la Sentenza 18 luglio 2013, n. 203 ha ulteriormente modificato la platea dei beneficiari, ammettendo, in casi particolari, al beneficio anche i parenti ed affini fino al terzo grado. Dopo tale Sentenza INPS ha nuovamente fornito indicazioni con la sua Circolare 15 novembre 2013, n. 159. E ancora, sempre la Costituzionale nel 2018 si è espressa sul concetto di convivenza di cui diciamo più sotto.

Infine, la platea dei beneficiari è stata estesa anche alle **unioni civili** - come disciplinate dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 - disposizione resa operativa dalla circolare INPS 27 febbraio 2017, n. 38. Rimangono invece escluse le coppie di fatto normate dalla stessa Legge 76/2016 (invece ammesse alla fruizione dei permessi lavorativi ex art. 33 della Legge 104/1992).

Gli aventi diritto

A valle di tutte le modificazioni normative e delle sentenze di Corte Costituzionale, oggi gli aventi diritto al congedo retribuito di due anni si individuano seguendo il seguente ordine di priorità:

1. il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente";
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

4. uno dei “fratelli o sorelle conviventi” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori” e i “figli conviventi” del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

5. un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il “coniuge convivente” /la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi”, i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Per “**mancanza**”, non si intende solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

Sia INPS che Dipartimento Funzione Pubblica concordano nel ritenere “**patologie invalidanti**”, in assenza di un’esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall’art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 cioè quelle che sono state già elencate ai fini della concessione del congedo non retribuito per gravi motivi familiari.

Congedi parentali fino al dodicesimo anno di vita

Il congedo parentale non va confuso con il congedo straordinario o con il congedo non retribuito per gravi motivi familiari.

Si tratta di una forma di agevolazione riservata ai genitori (anche adottivi) fino ai dodici anni di età del bambino (o, nel caso degli adottivi, entro i dodici anni dall’ingresso nel nucleo del minore).

La norma sul congedo parentale (art. 32 D. Lgs 151/2001 dopo le modificazioni introdotte dal D. Lgs. 80 del 15 giugno 2015) prevede che i genitori, entro appunto i primi dodici anni di vita del bambino, possano complessivamente astenersi dal lavoro per 10 mesi.

Alla madre viene concesso un massimo di sei mesi di congedo, che decorre dalla fine del congedo di maternità. Al padre ne vengono concessi altrettanti, ma se fruisce di un periodo di congedo di almeno tre mesi, i mesi totali di congedo salgono a undici. Qualora ci sia un solo genitore viene concesso un periodo continuativo o frazionato fino a dieci mesi.

Per i periodi di congedo parentale è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un’indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Nel caso di minore con handicap grave (articolo 3, comma 3, Legge 104/92) l’indennità è valida per tutto il periodo di congedo.

Sin qui le disposizioni che riguardano la generalità dei lavoratori, a prescindere dalla condizione che il figlio sia o meno disabile grave. In questo caso però sono ammesse ulteriori agevolazioni che consistono nel prolungamento del congedo parentale.

Questo beneficio è previsto dall’articolo 33 del Decreto Legislativo 151/2001 (come modificato da ultimo dal Decreto legislativo n. 80/2015): nel caso il minore sia riconosciuto persona con handicap grave (art. 3, comma 3, Legge 104/1992) il congedo è prolungato a tre anni e può essere fruito fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino. La relativa indennità copre l’intero periodo.

Il prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

È bene precisare che “tre anni” è la somma totale dei congedi (ordinario e prolungamento) che possono essere fruiti dai genitori.

La condizione di handicap

Anche nel caso della concessione dei congedi retribuiti di due anni, come nel caso dei permessi lavorativi (art. 33, Legge 104/1992), la condizione essenziale è che il disabile sia stato accertato persona con handicap 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 non dispone del certificato di handicap deve attivare la procedura di **accertamento** presentando domanda all'INPS e presentandosi poi a visita presso la Commissione della propria Azienda Usl di residenza.

Se questo accertamento riconoscerà l'handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) si potranno richiedere i congedi retribuiti di due anni qualora ricorrano anche le altre condizioni previste.

Va anche ricordato che, nel caso il certificato di handicap grave venga revocato nel corso del congedo retribuito, il beneficio decade immediatamente. Così pure, il congedo non può essere concesso per un periodo che superi l'eventuale termine di validità dello stesso certificato di handicap. In entrambi i casi, infatti, manca il requisito principale per la fruizione del congedo.

Altre condizioni

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali retribuiti è che il disabile **non sia ricoverato a tempo pieno**.

Tuttavia il Decreto Legislativo 119/2011, riformulando l'articolo 42 del Decreto Legislativo 151/2001, ha introdotto l'eccezione a questo requisito nel caso in cui la presenza del familiare sia richiesta dalla **struttura sanitaria**. Questa eccezione, consente la concessione dei congedi nei casi di ricovero ospedaliero, momento in cui la persona può necessitare, spesso ancora più del solito, della vicinanza di un parente.

Pur non avendola espressamente previsto il Legislatore, come condizione per la concessione dei congedi, l'**assenza di attività lavorativa** da parte della persona disabile da assistere, è condivisa interpretazione degli istituti previdenziali che i congedi biennali non debbano essere concessi se il disabile sia egli stesso lavoratore.

Tuttavia, la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risoluzione 6 luglio 2010, n. 30 in risposta ad un specifico interpello, ha ritenuto che la necessità o meno di assistenza, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, andrebbe valutata caso per caso, e che *"non sembra conforme allo spirito della normativa porre, a priori, un limite alla fruizione del congedo da parte di colui che assiste il familiare disabile"*.

L'INPS, con Messaggio n. 24705 del 30 dicembre 2011, ha recepito tale indicazione confermando che il familiare del lavoratore in situazione di disabilità grave può beneficiare dell'istituto del congedo straordinario nonché dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile medesimo.

La convivenza

Come detto il requisito della convivenza è richiesto nel caso il congedo retribuito sia richiesto dal coniuge, dai fratelli, dalle sorelle o dai figli della persona con handicap grave.

Il concetto di "convivenza" tuttavia non è stato esplicitato dal Legislatore, né trova nessuna definizione nel Codice Civile. Dopo indicazioni di avviso diverso da parte di INPS, il Ministero del Lavoro ha fornito in modo dirimente, l'esatta interpretazione del concetto di convivenza.

Con la Lettera Circolare del 18 febbraio 2010, Prot. 3884, il Ministero del Lavoro afferma che *"al fine di addivenire ad una interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo, nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del*

beneficio, si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se in interni diversi.”

Questo significa che i lavoratori che non siano in grado di dimostrare – evidentemente con il certificato di residenza – di abitare presso lo stesso numero civico del familiare da assistere non possono accedere al congedo.

La disposizione del Ministero del lavoro è cogente sia nel comparto pubblico che in quello privato.

Sul concetto di "convivenza" anche Corte costituzionale (sentenza n. 232/2018) si è espressa in modo solo apparentemente possibilista.

Ha infatti affermato che “il requisito della convivenza ex ante, inteso come criterio prioritario per l’identificazione dei beneficiari del congedo, si rivela idoneo a garantire, in linea tendenziale, il miglior interesse del disabile. Tale presupposto, tuttavia, non può assurgere a criterio indefettibile ed esclusivo, così da precludere al figlio, che intende convivere ex post, di adempiere in via sussidiaria e residuale i doveri di cura e di assistenza, anche quando nessun altro familiare convivente, pur di grado più lontano, possa farsene carico”.

E quindi al figlio che ancora non ha instaurato la convivenza può essere concesso il congedo anche se non ancora convivente, ma lo sarà al momento dell'inizio del congedo, fermo restando che non vi siano altri familiari già conviventi in grado di prestare assistenza.

A questa sentenza ha dato operatività, per i dipendenti privati la circolare INPS con la circolare 49 del 5 aprile 2019. Questa prevede che il richiedente del congedo, se figlio non convivente, è tenuto a dichiarare nella domanda che provvederà ad instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

La comune "convivenza" secondo INPS (circolare 159/2013) può essere accertata d’ufficio considerando sia la comune residenza che l'eventuale dimora temporanea; quest'ultima è quella risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea (art.32 D.P.R. n. 223/89) istituito presso ogni Comune. Normalmente può iscriversi, senza perdere la residenza originaria, chi risiede temporaneamente nel comune da almeno 4 mesi. Dopo 12 mesi l'interessato deve scegliere se iscriversi definitivamente.

Durata

L’articolo 42, comma 5 bis, del Decreto Legislativo n. 151/2001, nella più recente formulazione, stabilisce che il congedo **non può superare la durata complessiva di due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Tale esplicitazione normativa, introdotta dal Decreto 119/2011 conferma le precedenti indicazioni univoche degli istituti previdenziali (Circolare INPS 15 marzo 2001, n. 64, Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2).

L’INPS sottolinea che anche in presenza di “pluralità di figli portatori di handicap, [...] non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del “**raddoppio**” dei congedi.

Non dissimile la precisazione dell’INPDAP: *“Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 “per gravi e documentati motivi familiari”.*

In sintesi: il lavoratore che ha già fruito del congedo non retribuito, non può avvalersi del congedo biennale retribuito; allo stesso modo, il lavoratore che debba assistere due familiari con handicap grave non può godere del raddoppio e cioè di quattro anni di astensione retribuita.

Frazionabilità

Sotto il profilo operativo gli enti previdenziali ammettono il **frazionamento** fino alla giornata intera; non è ammesso il frazionamento ad ore.

In linea generale va precisato che nel caso di frazionamento in settimane o in giornate, si computano anche i **giorni festivi** nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro, nella prima giornata lavorativa successiva. Un esempio: una frazione del congedo viene fruito dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica non si lavora: se il lunedì, lavorativo, non si rientra in servizio effettivo (ferie, altri permessi ...), vengono computati nel "monte" dei due anni anche il sabato e la domenica o gli altri giorni festivi.

Questa indicazione viene esplicitata dall'INPS nella propria Circolare n. 64/2001. Anche l'INPDAP, da parte sua, nella Circolare n. 31/2004 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.

Cumulabilità fra permessi e congedi

Il congedo, come pure i permessi di cui articolo 33, comma 3 della Legge 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

È il principio del "referente unico" per l'assistenza che di fatto impedisce che i permessi o il congedo frazionato possano essere fruiti, ad esempio, un mese da un fratello e il mese successivo da una sorella.

L'articolo 42, comma 5 bis, prevede un'**eccezione** nel caso di genitori: per l'assistenza allo stesso figlio con handicap, il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Negli **stessi giorni**, tuttavia, l'altro genitore non può fruire dei (tre) giorni di permesso (Legge 104) né del congedo parentale frazionato 33 (tre anni fino al compimento dell'ottavo anno di età).

Dopo l'entrata in vigore del Decreto 119/2011 è quindi superata l'indicazione espressa dal Dipartimento Funzione Pubblica con Parere n. 1/2007. Rifacendosi alle indicazioni del previgente articolo 42 del Decreto 151, il Dipartimento riteneva che «*durante il periodo di congedo usufruito da un genitore, in modo continuativo o frazionato, sia l'uno che l'altro genitore non possono beneficiare nello stesso mese dei tre giorni di permesso o degli equivalenti permessi orari previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992*».

La retribuzione

L'articolo 42, comma 5 ter del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'**indennità** corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle **voci fisse e continuative del trattamento** (precisazione introdotta dal Decreto 119/2011). Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un **importo complessivo** massimo di **euro 47.446,00 annui** per il congedo di durata annuale. L'importo (quello citato è relativo al 2016) viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

L'indennità è corrisposta dal **datore di lavoro** secondo le modalità previste per la corresponsione dei 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. Nella sostanza il datore di lavoro anticipa l'indennità e poi la detrae dalla somma dei contributi previdenziali che normalmente versa all'istituto previdenziale (es. INPS).

Le ferie, tredicesima mensilità e TFR

Il comma 5-quinquies, articolo 42 del Decreto 151/2001, precisa che durante la fruizione del congedo retribuito **non si maturano** ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

La domanda

Per fruire del congedo retribuito (frazionato o completo) il lavoratore deve presentare una specifica domanda, allegando documentazione, dichiarazioni, indicazioni.

L'articolo 42, comma 5 del Decreto 151/2001 precisa che ha diritto a fruire del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta.

L'iter è diverso a seconda che si tratti di un dipendente pubblico, di un dipendente privato assicurato con INPS o di un dipendente assicurato con altri enti previdenziali.

Lavoratori dipendenti pubblici

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La domanda assume la forma di un'**autocertificazione** in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, dati anagrafici del lavoratore, della persona da assistere, della convivenza, i dati identificativi dell'ente e altre informazioni se richieste.

Ulteriori indicazioni devono essere inserite rispetto alla **modalità di fruizione** (frazionata o per intero). La domanda va accompagnata dalla certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

Nella Pubblica Amministrazione, la domanda va presentata al **dirigente responsabile** individuato dall'ente (in alcuni enti la competenza è attribuita l'Ufficio personale e risorse umane, in altre realtà è attribuita direttamente al responsabile dell'unità o del servizio cui afferisce il dipendente).

Il compito di valutare la **correttezza formale** e **sostanziale** della domanda e di concordare l'articolazione della fruizione, se frazionata, dei congedi è una responsabilità di tale dirigente.

La Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2 ricorda che la domanda deve essere inoltrata all'amministrazione od ente di appartenenza e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro sessanta giorni dalla richiesta.

Va sottolineato che, al momento attuale, non esiste per i dipendenti della Pubblica Amministrazione alcun **modulo-tipo** per la presentazione della domanda.

Lavoratori assicurati INPS

Il congedo retribuito si ottiene, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta ed aver ricevuto la relativa concessione.

La domanda assume la forma di un'**autocertificazione** in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, i dati anagrafici e identificativi dell'azienda e altre indicazioni, se richieste. Ulteriori indicazioni devono essere inserite rispetto alla modalità di fruizione (frazionata o per intero).

La domanda deve essere accompagnata dal **certificato di handicap** con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) relativo alla persona da assistere.

Gli assicurati INPS, per la presentazione della domanda hanno a disposizione dei **moduli** che sono reperibili presso le sedi INPS o nel sito dell'Istituto (www.inps.it, sezione "Moduli").

La domanda va presentata all'INPS che ne verifica la sola correttezza formale e ne dà l'assenso. Va poi presentata anche al datore di lavoro cui, di recente, è stata attribuita la competenza di verificare la correttezza sostanziale per l'accettazione della domanda.

Lavoratori privati non assicurati con INPS

Alcuni lavoratori del comparto privato, fanno riferimento a propri istituti previdenziali.

Bisogna innanzitutto appurare se questi abbiano provveduto a definire i criteri operativi per l'accesso ai congedi lavorativi ed abbiamo predisposto appositi moduli.

Va ricordato che il diritto a questi benefici, spetta anche in assenza di indicazioni operative. Possiamo comunque fornire alcune indicazioni generali.

La domanda che si presenta assume la forma di un'autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, la parentela con la persona da assistere, dati anagrafici del lavoratore, della persona da assistere, i dati identificativi dell'azienda e altre indicazioni, se richieste.

Ulteriori indicazioni devono essere inserite rispetto alla modalità di fruizione (frazionata o per intero). La domanda va accompagnata dalla certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, della Legge 104/1992) relativa alla persona da assistere.

La domanda va presentata al dirigente responsabile individuato dall'azienda (in alcuni enti la competenza è attribuita l'Ufficio personale e risorse umane, in altre realtà è attribuita direttamente al responsabile dell'unità o del servizio cui afferisce il dipendente) e all'istituto previdenziale di riferimento.

Alla domanda deve seguire una risposta di convalida o di motivato rigetto.

I PERMESSI LAVORATIVI

I permessi lavorativi Legge 104/1992: gli aventi diritto

È necessario comprendere chi siano gli "aventi diritto", cioè quali siano quei lavoratori che possono richiedere l'accesso ai permessi previsti dall'[articolo 33](#) della Legge 104/1992. È da far notare subito che gli aventi diritto ai permessi lavorativi non sono gli stessi che possono anche richiedere i due anni di congedo retribuito (di cui parliamo nelle pagine successive). Per quella seconda agevolazione la normativa è infatti (per ora) molto più restrittiva.

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni, la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, entro i primi tre anni di vita del bambino; la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino disabile e poi a seguire nella maggiore età; i parenti o gli affini che assistono la persona disabile non ricoverata in istituto.

Hanno infine diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap grave.

I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni. L'affidamento infatti può riguardare soltanto soggetti minorenni (articolo 2, Legge 149/2001).

Primi dodici anni di vita

I genitori di bambini con certificazione di handicap grave (art. 3 comma 3, legge 104/1992) possono fruire **anche dei congedi parentali** già riconosciuti alla generalità dei lavoratori contando su un trattamento di maggior favore. Ricordiamo il beneficio previsto dall'articolo 32 del decreto legislativo 151/2001 che è stato da ultimo modificato dal decreto legislativo 80/2015.

Esso prevede che per ogni bambino, **nei primi suoi dodici anni di vita**, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per sei mesi. Se fruiscono entrambi i genitori il limite complessivo è di dieci mesi, ma se il genitore padre fruisce di almeno tre mesi di permesso il limite è elevato a **undici mesi** complessivi. Qualora vi sia **un solo genitore** egli ha diritto ad un congedo per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a dieci mesi**. Nel caso di **adozione e affidamento** il congedo va fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Il congedo parentale è esteso anche alle lavoratrici autonome (art. 69, d. lgs. 151/2001).

I genitori di bambini con disabilità (in possesso di certificazione di handicap grave) hanno diritto al prolungamento del congedo parentale – continuativo o frazionato - fino alla durata di tre anni entro il compimento dei dodici anni del bambino.

Per la generalità dei casi per i periodi di congedo parentale è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un' **indennità pari al 30 per cento** della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità continua ad essere erogata oltre i sei mesi e fino all'ottavo anno di età del bambino solo se il reddito individuale sia molto basso (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo).

Al contrario per i genitori di **bambini con disabilità** l'indennità spetta per tutto il periodo di prolungamento.

I congedi parentali possono essere **frazionati** su base oraria (art. 32, commi 1 bis e 1 ter, d. lgs. 151/2001). Ricordiamo però che la fruizione del prolungamento del congedo (figli con disabilità) è incompatibile con la fruizione dei permessi delle **due ore di riposo giornaliero** retribuito previste dall'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 104/1992, **fino al terzo anno** di età del bambino o dei tre giorni di permesso mensili previsti dall'articolo 33, comma 3 della legge 104/1992.

Va precisato che il limite di dodici anni è stato fissato **sperimentalmente** (articolo 26) dal Decreto 15 giugno 2015, n. 80 **per il solo 2015**. Se non interviene successivamente alcuna disposizione di proroga o di consolidamento il limite torna ad essere quello previgente e cioè 8 anni.

Dopo il terzo anno di vita

Dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio con handicap grave, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto non più alle due ore di permesso, ma ai soli tre giorni di permesso mensile, che possono essere fruiti in via continuativa ma devono essere utilizzati nel corso del mese di pertinenza.

È importante sottolineare che la Legge 8 marzo 2000, n. 53 (articolo 20) ha precisato definitivamente che i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto. Ad esempio, quindi, i permessi spettano al lavoratore padre anche nel caso la moglie sia casalinga o disoccupata, o alla lavoratrice madre se il padre è lavoratore autonomo.

Inoltre, l'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto un elemento di ulteriore flessibilità: ha precisato che il diritto ai tre giorni di permesso "è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese."

Maggiore età

Dopo il compimento della maggiore età, la lavoratrice madre, o – in alternativa – il lavoratore padre, ha diritto ai tre giorni mensili alle stesse condizioni fissate per gli altri gradi di parentela.

Sia INPS che INPDAP – pur con diverse modulazioni – hanno ripreso nelle loro circolari queste indicazioni.

Anche in questo caso i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto.

Parenti, affini e coniuge

L'articolo 33 della Legge 104/1992 prevede che i permessi di tre giorni possano essere concessi anche a familiari diversi dai genitori del disabile grave accertato tale con specifica certificazione di handicap (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) dall'apposita Commissione operante in ogni Azienda USL.

L'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha ridefinito la platea degli aventi diritto, modificando l'articolo 33 della Legge 104/1992. Questa disposizione va letta in modo combinato con la più recente legge 20 maggio 2016, n. 76 che ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto prevedendo l'estensione delle disposizioni che riguardano i coniugi.

Secondo la vigente disposizione in assenza di ricovero della persona con handicap grave da assistere, possono godere dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contributi:

1. il genitore;
2. il coniuge;
3. la parte dell'unione civile, la parte della coppia di fatto (ex legge 76/2016)
4. il parente o l'affine entro il secondo grado (esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello).

I parenti ed affini di terzo grado (esempio, zii e bisnonni) possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- a) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
- b) quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Va anche sottolineato che, in forza delle modificazioni introdotte dalla Legge 183/2010 sono scomparsi dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa richiesti, in precedenza, nel caso il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità. L'obbligo di convivenza era stato superato dall'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 a condizione, appunto, che sussistesse la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

I permessi lavorativi Legge 104/1992: l'assenza di ricovero

Una delle condizioni prioritarie fissate dal Legislatore per la concessione dei permessi lavorativi è l'assenza di ricovero della persona disabile da assistere.

In particolare l'eccezione viene formulata in due modi diversi. Nel caso di richiesta del prolungamento dell'astensione facoltativa fino al terzo anno di vita del bambino, se ne esclude la concessione nel caso di ricovero in istituti specializzati. Non si fa, cioè, riferimento ad eventuali degenze ospedaliere.

Per gli altri permessi lavorativi, dopo il terzo anno di vita e per i maggiorenni, l'eccezione invece è più generale e riguarda qualsiasi tipo di ricovero.

Le indicazioni del Ministero del Lavoro

Oltre a queste indicazioni, ve ne sono delle altre definite dal Ministero del Lavoro (che riguardano dipendenti pubblici e privati) e dell'INPS (cogenti per i soli assicurati INPS).

Il Ministero del Lavoro (Nota n. 13 del 20 febbraio 2009) ha ammesso la concessione dei permessi, in casi particolari, anche in presenza di ricovero.

Se il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie, interrompe il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendone dunque gli altri presupposti di legge (parentela e affinità), avrà diritto alla fruizione dei permessi. Il lavoratore è tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate e i permessi possono essere concessi solo in quella occasione. Il monte ore massimo dei permessi è comunque di tre giorni mensili.

Le indicazioni INPS

L'INPS, da parte sua, ha precisato (Circolare 90/2007) che per ricovero a tempo pieno si intende quello che copre l'intero arco delle 24 ore, escludendo pertanto i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali.

Nella stessa Circolare introduce un'altra eccezione: i permessi possono essere concessi anche nel caso di ricovero a tempo pieno di una persona con handicap grave (indipendentemente dall'età) se questi si trovi in coma vigile o in stato terminale. Queste condizioni sanitarie e la necessità di assistenza sono accertate del dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS.

Una ulteriore importante precisazione riguarda i bambini con età inferiore ai tre anni con handicap grave: i permessi possono essere concessi nel caso di ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo. In questi casi viene richiesta una documentazione prodotta dai sanitari della struttura ospedaliera di bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

I permessi lavorativi: la domanda

I permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992 si ottengono, nel caso sussistano tutti i requisiti, dopo aver presentato formale richiesta e aver ricevuto la relativa concessione.

Anche in questo caso c'è una sostanziale differenza fra i dipendenti pubblici e i lavoratori assicurati con l'INPS.

In entrambi i casi, comunque, la domanda assume la forma di una autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali e del familiare cui si intende prestare assistenza: stato di handicap, parentela e affinità, dati anagrafici propri e del familiare e altre indicazioni, se richieste, relative alla continuità e all'esclusività dell'assistenza. Ulteriori indicazioni possono essere inserite rispetto alla modalità di fruizione (frazionata o per intero).

Nel comparto pubblico la responsabilità e la discrezionalità di accogliere le domande sono attribuite ai dirigenti dell'amministrazione di riferimento (solitamente l'ufficio personale o delle risorse umane) che verificano la correttezza sostanziale e formale delle richieste.

INPDAP e Ministero della Pubblica Amministrazione non hanno mai elaborato un modello unico di domanda dei permessi.

Per gli assicurati INPS il percorso è diverso. Innanzitutto l'INPS, nel proprio sito (www.inps.it, sezione "Moduli"), oltre che presso tutte le sedi periferiche, garantisce ai propri assicurati la disponibilità dei moduli necessari alla richiesta dei permessi e dei congedi lavorativi.

Il modulo Hand 1 è riservato ai genitori o affidatari di minori.

Il modulo Hand 2 è rivolto ai genitori, ai familiari di portatori di handicap maggiori di tre anni e ai coniugi.

Il modulo Hand 3 riguarda i disabili con handicap grave che lavorano.

Modelli diversi sono previsti per la richiesta del congedo retribuito di due anni.

Tutti i moduli devono essere accompagnati dal modulo Hand Agr nel caso in cui il richiedente sia un lavoratore agricolo. Superfluo precisare che questi modelli non valgono per gli assicurati INPDAP. Tutti i moduli devono essere accompagnati dal certificato di handicap con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992).

La domanda viene presentata all'INPS che ne verifica la sola correttezza formale e ne dà l'assenso. Va poi presentata anche al datore di lavoro cui, di recente, è stata attribuita la competenza di verificare la correttezza sostanziale per l'accettazione della domanda.

L'INPS ha precisato che una volta accolta la domanda non è più necessario ripresentarla annualmente a meno che le condizioni soggettive non siano modificate (esempio: la certificazione di handicap grave sia stata rivista o sia scaduta).

I permessi lavorativi nel contratto di lavoro part-time

Le domande più frequenti riguardano il calcolo dei permessi mensili, o delle ore di permesso giornaliero, previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992, nel caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

La risposta è diversa a seconda del tipo di part time, che può essere orizzontale (tutti i giorni lavorati con un orario ridotto) o verticale (solo alcuni giorni lavorati).

Nel caso del part time orizzontale, i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part time è di quattro ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente).

Più complessa la risposta rispetto al part time verticale. Le indicazioni sono diverse a seconda degli istituti previdenziali di riferimento.

Part time verticale nel comparto pubblico

L'INPDAP affronta la questione nella Circolare 34 del 10 luglio 2000 (punto 8). Il permesso mensile di tre giorni viene ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

Part time verticale nel settore privato

L'INPS ha impartito indicazioni con la Circolare 133 del 17 luglio 2000.

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

L'INPS indica anche la formula da applicarsi. La riportiamo. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, "b" a quello dei 3 giorni di permesso teorici, "c" a quello dei giorni lavorativi).

Ecco un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta"):

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27$$

$$x = 0,8 \text{ (giorni di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi un solo giorno di permesso.

Nel caso poi si intenda frazionare in ore i giorni di permesso, va applicato quanto già detto nel paragrafo dedicato alla frazionabilità.

Lo stesso criterio di calcolo va applicato anche nel caso in cui i lavoratori che intendano fruire dei permessi si trovino, per una parte del mese lavorativo, in regime di cassa integrazione (Messaggio INPS n. 26411/2009).

Giorni di permesso in mese "corto"

La circolare INPS 11 luglio 2003, n. 128 al punto 3 precisa che in caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori a un mese vanno proporzionalmente ridimensionati i 3 giorni di permesso ai sensi della Legge 104 spettanti al richiedente.

L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto che «quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es.: 19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso».

Nel caso di fruizione di permessi ad ore ai sensi della Legge 104/92 (da parte del lavoratore handicappato o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata (ed al relativo orario) di fruizione del permesso.

I permessi lavorativi: la frazionabilità

Da parte di molti familiari viene espressa l'esigenza di poter frazionare in ore i tre giorni di permesso. Su questo argomento sono intervenuti, con proprie circolari, gli enti previdenziali. Prendendo a riferimento le disposizioni dell'INPS, dell'INPDAP e, più di recente, del Ministero per la Pubblica Amministrazione, le indicazioni sono diverse. In tutti i casi le circolari entrano nel merito del calcolo del monte ore, più che del diritto al frazionamento.

Va sottolineato, infatti, che nessuna norma prevede che la frazionabilità dei permessi sia un diritto del lavoratore. L'azienda o l'amministrazione pubblica possono anche opporre rifiuto soprattutto nel caso in cui il frazionamento del permessi dia luogo a problemi di natura organizzativa.

Dipendenti del settore privato

L'INPS, che in passato (Circolare INPS 31 ottobre 1996, n. 211) consentiva di frazionare i tre giorni di permesso al massimo in mezza giornata, ha successivamente rivisto le sue indicazioni consentendo anche la frazionabilità in ore dei tre giorni di permesso mensile con le precisazioni espresse nel Messaggio 16866 del 28 giugno 2007. Viene definito anche il numero massimo di ore di permesso lavorativo nel caso questo venga frazionato.

L'INPS precisa che il limite di 18 ore, nel caso di frazionamento, è riferito ai casi in cui l'orario di lavoro sia di 36 ore suddiviso in sei giorni lavorativi.

Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale e cioè che vari ciclicamente da una settimana all'altra. L'INPS fissa dunque due formule diverse.

Nel primo caso, cioè orario di lavoro fissato su base settimanale, la formula è la seguente:

(orario normale di lavoro settimanale: numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili.

Nel secondo caso, cioè orario di lavoro fissato su base plurisettimanale, la formula è la seguente:

(orario normale di lavoro medio settimanale: numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili.

Facciamo tre esempi:

36 ore lavorate, 5 giorni settimanali = 21,6 ore di permesso mensile, se frazionato;

36 ore lavorate, 6 giorni settimanali = 18 ore di permesso mensile, se frazionato;

38 ore lavorate, 5 giorni settimanali = 22,8 ore di permesso mensile, se frazionato.

Per rendere più agevole il conteggio abbiamo predisposto un _in Excell. È sufficiente inserire i dati relativi all'orario settimanale e il numero dei giorni lavorativi, desumibili dal proprio contratto, per ottenere in automatico il numero di ore di permesso concedibili con la formula della frazionabilità.

I dipendenti del comparto pubblico

La questione – dopo alcune precedenti indicazioni dell'INPDAP – è stata disciplinata dalla Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione 8/2008, che fornisce indicazioni operative sulle novità introdotte dal Decreto Legge 112/2008 (Legge 6 agosto 2008, n. 133). La Circolare 8/2008 va letta congiuntamente alla precedente n. 7 che, in alcuni passaggi, era più restrittiva proprio sugli aspetti relativi alla frazionabilità dei permessi giornalieri.

La Circolare conferma quanto previsto dalla Legge 104/1992 e ribadito nel corso degli anni da numerose Circolari: il lavoratore disabile, in possesso di certificazione di handicap grave (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) ha diritto alternativamente a due ore di permesso giornaliero (una sola ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere) o a tre giorni di permesso lavorativo al mese.

Il limite delle 18 ore mensili previsto dalla Legge 133/2008, precisa il Ministero, è da prendere in considerazione solo nel caso in cui i tre giorni vengano frazionati in ore.

Si tratterebbe – a nostro avviso – di una scelta irrazionale da parte del lavoratore disabile, poiché non avrebbe alcuna convenienza nel frazionare i permessi in ore, visto che può scegliere direttamente la fruizione delle due ore giornaliere di permesso.

Inoltre, sottolinea il Ministero, tale limitazione è per ora applicabile solo nel caso i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento abbiano già previsto una corrispondenza in ore dei tre giorni di permesso. Pertanto, ad oggi, il lavoratore che fruisce dei permessi lavorativi in ore giornaliere non può vedersi opporre il limite delle 18 ore mensili.

La stessa considerazione riguarda i lavoratori che assistano familiari (coniuge o parenti e affini fino al terzo grado) con handicap grave.

Il limite delle 18 ore mensili è da applicarsi solo nel caso in cui il dipendente pubblico decida di frazionare in ore i tre giorni di permesso mensili e solo nel caso il suo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento abbia già previsto una corrispondenza in 18 ore dei tre giorni di permesso. In tutti gli altri casi, lo dice il Ministero, non va effettuato alcun limite di ore. Pertanto, il lavoratore che sceglie di fruire dei permessi di tre giorni di lavoro, il cui orario corrisponda ad un totale superiore alle 18 ore, non può essere limitato.

Frazionabilità dei permessi fra genitori

L'INPS, con Circolare 17 luglio 2000, n. 133 (punto 2.2.3), ha previsto che i giorni di permesso possono essere usufruiti dai genitori (di figli minorenni) alternativamente, ma il numero massimo mensile di tre giorni può essere ripartito tra i genitori stessi anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (ad esempio, madre 2 giorni, padre 1 giorno, anche coincidente con uno dei due giorni della madre). L'alternatività, in sostanza, si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di permesso fruibili nel mese (tre). I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce della "normale" astensione facoltativa. La Circolare INPS 11 luglio 2003, n. 128 al punto 9 ha esteso tale opportunità anche nel caso i figli siano maggiorenni. Purtroppo nessuna circolare estende tale opportunità anche agli altri rapporti di parentela.

L'INPDAP non ha – da parte sua – fornito nessuna indicazione analoga.

La programmazione dei permessi

La questione del preavviso al datore di lavoro ai fini della fruizione dei permessi lavorativi derivanti dall'articolo 33 della Legge 104/1992 non è formalmente disciplinata da alcuna normativa specifica.

La stessa INPS, solitamente piuttosto rigorosa, nei suoi moduli di richiesta di autorizzazione alla fruizione annuale dei permessi mensili, precisa che le giornate di assenza dal lavoro devono essere indicate in tempo utile al datore di lavoro.

Su tale aspetto è intervenuto anche il Dipartimento della Funzione Pubblica (Parere 18 febbraio 2008, n. 13) sottolineando che al fine di «evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione», le amministrazioni devono concordare preventivamente con il lavoratore le giornate o le ore di permesso elaborando un piano per la fruizione dei permessi.

Va anche detto che la più recente produzione giurisprudenziale ha ripetutamente affermato che le necessità del lavoratore e quelle tecnico-organizzative dell'azienda o della amministrazione vanno temperate, cioè una non può prevalere sull'altra. Al momento attuale, quindi, la richiesta di una programmazione mensile dei permessi difficilmente può essere considerata illegittima.