

Agevolazioni lavorative



PREFAZIONE ALLA II EDIZIONE

Nell'ambito delle agevolazioni lavorative, il tema di questo manualetto, una novità significativa è rappresentata dal c.d. "Collegato Lavoro" (Legge 183/2010) e dal Decreto Legislativo n. 119/2011 (che attuava la delega di riforma prevista nel primo) che hanno determinato alcune modifiche per l'accesso alle agevolazioni lavorative (ripensando, per esempio, la platea dei beneficiari o il venir meno della prova della "continua" assistenza delle persone con disabilità) e la loro fruizione.

Tutte queste novità, poi concretamente disciplinate anche da prassi amministrative (circolari, ecc.), sono riportate in questa nuova edizione dei manualetti, tentando anche di analizzare, in alcuni casi, la ratio di alcune novità e la posizione assunta da Anffas.

Questo Manualetto va letto insieme a quello dedicato al tema "Inserimento Lavorativo", visto che le agevolazioni, quando dirette ai lavoratori con disabilità, comportano un sostegno alla possibilità di mantenere il posto di lavoro, coniugando il tutto anche con proprie esigenze personali.

Certo non è solo con il riconoscimento di alcune agevolazioni lavorative che si riesce a creare un effettivo sostegno all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Ricordiamo, infatti, che l'Italia deve ancora attivarsi sul piano dei sostegni personalizzati e di promozione delle autonomie dei lavoratori, così come preventivato, ma non ancora per nulla attuato, anche dalla Linea 2 del I Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità (adottato con DPR 4 ottobre 2013). Non dimentichiamoci che l'Italia, nel luglio 2013, è stata anche condannata dalla Corte Europea di Giustizia proprio per la mancanza di sostegni all'inclusione lavorativa di tutte le persone con disabilità.

Pertanto, nei prossimi mesi sarà compito di Anffas, al di là di divulgare quanto già esistente a livello normativo in tema di agevolazioni lavora-

tive, adottare un'energica campagna per l'attuazione di quanto previsto dalla Convenzione Onu e dal Piano d'azione.

Roberto Speziale

Presidente Nazionale Anffas Onlus

PERMESSI RETRIBUITI

In cosa consistono

È la possibilità che ha il lavoratore con disabilità grave o il lavoratore che assiste una persona con disabilità grave (non ricoverata a tempo pieno) di assentarsi al lavoro per **3 giorni al mese** o per **alcune ore nell'arco della giornata lavorativa**, pur percependo la retribuzione dovuta.

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi lavorativi è che la persona con disabilità sia in possesso della certificazione di *handicap* con connotazione di gravità (art. 3, comma 3 della Legge 104/92), rilasciata dall'apposita Commissione di accertamento.

N.B. L'art. 2 comma 2 del Decreto Legge del 27 agosto 1993, n. 324 (convertito con modificazioni dalla Legge 27 ottobre 1993, n. 423, come modificato dalla Legge del 24 giugno 2014, n. 90), ha disposto che qualora sia già stata fatta, da almeno 45 giorni, la domanda per l'accertamento di cui alla Legge n. 104/1992 e la Commissione medica non si sia ancora riunita o pronunciata, l'accertamento può essere effettuato provvisoriamente ed ai soli fini della fruizione delle agevolazioni lavorative, anche dal medico, in servizio presso l'Azienda USL che assiste la persona con disabilità, specialista nella patologia dalla quale la persona con disabilità è affetta.

A chi spettano

Secondo la norma vigente, può beneficiare dei permessi:

- 1) **Il lavoratore con disabilità** che sia in possesso di un certificato dello stato di *handicap*, attestante la connotazione di gravità;
- 2) **Il lavoratore che assiste il coniuge con disabilità o un parente/affine entro il 2° grado con disabilità (specie figlio)**, dichiarato "persona *handicappata*" con connotazione di gravità. Se i parenti o affini più prossimi mancano o sono affetti da patologie invalidanti, ne possono beneficiare anche quelli di terzo grado (come detto oltre nel paragrafo specifico). Con l'espressione "mancanti" non si deve intendere solo la situazione di assenza naturale e giuridica (per esempio dichiarazione di morte presunta), ma si deve comprendere anche ogni altra condizione giuridica assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale divorzio, separazione legale o abbandono.

Gradi di parentela e affinità

- Sono parenti di primo grado: padre, madre, figlio/a. Sono affini di primo grado: suocero/a e figlio/a del coniuge.

- Sono parenti di secondo grado: nonno/a, nipote (figlio del figlio/a), fratello e sorella. Sono affini di secondo grado: nonno/a del coniuge, nipote del coniuge, cognato/a.

- Sono parenti di terzo grado: bisnonno/a, pronipote, nipote (figlio/a del fratello o sorella), zio/a. Sono affini di terzo grado: bisnonno/a del coniuge, pronipote del coniuge, nipote (figlio del cognato/a), zio/a del coniuge.

Tra marito e moglie non vi è rapporto di parentela o affinità ma una relazione detta di coniugio.

Possono beneficiare dei permessi anche i genitori lavoratori adottivi o affidatari, ma per i soli figli con disabilità minorenni.

L'amministratore di sostegno o il tutore che assiste con sistematicità ed adeguatezza la persona con *handicap* grave può ottenere i permessi

solo se è anche genitore, coniuge, parente o affine che ha già diritto a tali agevolazioni e quindi non per l'effetto dell'ufficio di protezione giuridica ricoperto (*Risoluzione n. 41 del 15 maggio 2009, Ministero del Lavoro*).

Tali permessi spettano sia se il lavoratore è un dipendente pubblico sia se è un dipendente privato, indipendentemente dalla circostanza che il contratto di lavoro sia a tempo determinato o indeterminato. Sono esclusi da tali benefici i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici ed i lavoratori agricoli con rapporto di lavoro inferiore ai 26 giorni al mese.

Per le modalità di fruizione dei permessi da parte di ciascuno dei potenziali beneficiari, vedasi i successivi paragrafi.

Lavoratore con disabilità

Il lavoratore con disabilità grave (riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) ha la possibilità di usufruire alternativamente o di **2 ore di permesso al giorno** (1 ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore) o di **3 giorni di permesso al mese**.

A differenza del lavoratore che assiste una persona con disabilità, per il lavoratore con disabilità che decide di fruire delle 2 ore giornaliere di permesso non è previsto un tetto massimo di ore al mese. In tal senso si veda la sentenza del Trib. n. 6905/2004 che ha disapplicato la Circolare del Ministero del Tesoro del 21/10/2000 con cui si stabiliva che i dipendenti pubblici con disabilità non avrebbero potuto usufruire di 2 ore al giorno per più di 18 ore nell'arco di un mese.

Lavoratore che assiste figlio con disabilità*

Per i lavoratori che assistono un figlio con disabilità grave (ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/92, occorre distinguere a seconda che il figlio sia **minore di 3 anni, o minore sopra i 3 anni (pure maggiorenne)**. In ogni caso, occorre che il figlio **non sia ricoverato a tempo pieno** in istituti specializzati (sul punto vedasi meglio dopo).

Nel caso in cui il figlio da assistere sia **minore di 3 anni**, il genitore lavoratore ha diritto a fruire in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, di **2 ore di permesso retribuito giornaliero**, indipendentemente dalla circostanza che l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto, per es., non occupato).

Il prolungamento del congedo parentale, riconosciuto anche al padre, (a differenza di quella obbligatoria, ovviamente di pertinenza esclusiva della gestante) dà diritto ad **un'indennità pari al 30% della retribuzione**.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Nel caso in cui il figlio da assistere sia **minore sopra i 3 anni di età**, il genitore ha diritto alla fruizione di **3 giorni di permesso al mese**, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (perché, semmai, disoccupato). Tali permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese pertinente. I genitori beneficiari possono essere anche adottivi o affidatari.

Dunque, anche nel caso in cui il figlio da assistere sia **maggiorenne** spetterebbero **3 giorni al mese di permesso**, alle stesse condizioni fissate per gli altri gradi di parentela.

Va sottolineato che con la riformulazione dell'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, i requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza non sono più menzionati espressamente quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi da parte dei beneficiari.

* Si ricorda che, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, l'assistenza nei confronti del figlio con *handicap* grave può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori.

Lavoratore che assiste parente o affine entro il 2° grado con disabilità

L'art. 24 della Legge n. 183/2010, modificando l'articolo 33 della Legge 104/1992, ha definito che possono godere dei tre giorni di permessi di lavoro mensile retribuiti e coperti da contributi anche i parenti o gli affini entro il 2° grado.

I parenti ed affini di terzo grado possono fruire dei permessi lavorativi solo ad una delle seguenti condizioni:

- 1) Quando i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave siano deceduti o mancanti;
- 2) Quando i genitori o il coniuge della persona con disabilità abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Si ricorda che con l'espressione "mancanti" non si deve intendere solo la situazione di assenza naturale e giuridica, ma si deve comprendere anche ogni altra condizione giuridica assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

Referente Unico

L'attuale art. 33, comma 3, della Legge 104/1992 stabilisce che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave. Dunque, le giornate di permesso devono essere fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo essere invece godute alternativamente da più beneficiari.

Lo stesso articolo prevede in favore dei genitori disposizioni specifiche che derogano alla regola del "referente unico". In tali casi, infatti, pur essendo necessario un intervento permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o di relazione della persona con disabilità grave, tale onere può essere sostenuto alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino, rispetto agli altri familiari (Circolare n. 155 del 3.12.2010).

N.B. In ogni caso un dipendente può assistere più persone con disabilità grave (cumulando, quindi, i relativi permessi), a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Ricovero a tempo pieno

Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria e continuativa.

Anffas ha da sempre affermato che la **frequenza ad un centro diurno** per persone con disabilità **non è equiparabile ad un "ricovero a tempo pieno"**, in presenza del quale non sarebbero riconosciuti i permessi ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992. Dopo diverse interpretazioni (vedasi Messaggio Inps n. 228 del 2006), l'Inps ha accolto questa differente tesi di Anffas, prima con propria nota del 04/08/2006 e poi all'interno della Circolare n. 90/2007.

La Circolare n. 13 del 6 dicembre 2010 (la c.d. Circolare Brunetta) ha previsto anche la concessione dei permessi, in caso di ricovero, quando la persona con disabilità deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie, interrompendo il tempo pieno del ricovero.

Ricovero in ospedale

Purtroppo, anche a seguito della Circolare Inps n. 90 del 23/05/2007, il ricovero ospedaliero viene equiparato al ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati, e quindi esclude la fruizione dei permessi. Gli unici casi in cui si può usufruire dei permessi, sono:

- 1) Il ricovero ospedaliero di un bambino di età inferiore ai 3 anni, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte del genitore o del familiare;

2) Il ricovero ospedaliero della persona con disabilità in coma vigile e/o in situazione terminale.

Richiesta dei permessi

Per avere diritto ai permessi, il lavoratore deve presentare apposita domanda **presso l'ufficio dell'ente previdenziale di appartenenza**, compilando un doppio modulo, una copia della quale deve essere restituita protocollata al lavoratore che dovrà, poi, consegnarla al datore di lavoro. **Nel caso in cui il lavoratore sia dipendente pubblico, la domanda dovrà essere presentata presso l'Amministrazione di appartenenza.**

Unitamente alla domanda, dovrà essere presentato il certificato dello stato di *handicap* attestante la connotazione di gravità (del lavoratore con disabilità o del familiare che assiste una persona con disabilità).

Esclusivamente per i fruitori dei permessi che assistano persone con disabilità, occorrerà anche allegare:

1) Stato di famiglia;

2) Autodichiarazione della persona con disabilità (o del suo tutore, curatore, amministratore di sostegno, genitore esercente la potestà) circa l'assenza di ricovero a tempo pieno e la scelta del lavoratore che presta l'assistenza.

Frazionamento ad ore dei permessi giornalieri

I tre giorni di permesso al mese, indipendentemente dal titolo che dà luogo all'agevolazione, sono **frazionabili ad ore** all'interno del mese di riferimento. Nel corso di questi ultimi anni, tale possibilità di fruizione frazionata è stata riconosciuta, sia ai lavoratori che assistono persone con disabilità e sia ai lavoratori con disabilità, dai vari Enti di previdenza, facendo però sempre salva la possibilità di usufruire di 3 giorni interi al mese, indipendentemente dall'orario effettivo del singolo giorno di permesso. Con la norma statale dell'art. 71 comma 4 Legge n. 133/2008 (con cui è stato convertito il D.L. 112/08 c.d. "Decreto Brunetta"), si è previsto, sia per il settore pubblico che per il settore privato, che: *"La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedevano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza"*.

Pertanto, si rimette alla normativa di settore o alla contrattazione collettiva di riferimento l'individuazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel corso di un mese, anche per i benefici di cui alla Legge n. 104/1992, che, appunto, prevedono una "fruizione alternativa in ore e giorni".

Ulteriore novità del c.d. "Decreto Brunetta" – distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva

Nell'art. 71 comma 5 Legge n. 133/2008 (con cui si è convertito il D.L. c.d. "Decreto Brunetta": n. 112/08, c.d. "Decreto Brunetta"), si prevede: *"Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della Legge 5 Febbraio 1992, n. 104."*

Pertanto, per i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave

ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92 (e quindi non per i lavoratori con disabilità che usufruiscono direttamente dei permessi) i permessi fruiti incidono sul calcolo dell'eventuale distribuzione al lavoratore fruitore delle somme dei fondi per la contrattazione collettiva (per es. premi di produzione), dovendosi scomputare proporzionalmente i giorni in cui il lavoratore non ha effettivamente lavorato.

Cumulabilità permessi

L'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 119/2011, aggiungendo un comma all'articolo 33 della Legge n. 104/1992, disciplina l'ipotesi della cumulabilità dei permessi in capo allo stesso lavoratore per l'assistenza a più familiari con grave disabilità.

Si possono cumulare i permessi quando:

1) Il secondo familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado;

2) Il secondo familiare da assistere sia un parente o affine entro il secondo grado ed i suoi genitori o il suo coniuge abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti.

Non è mai ammessa cumulabilità nel caso in cui il secondo familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore siano deceduti o mancanti, o invalidi o ultrasessantacinquenni.

Il lavoratore con disabilità che già beneficia dei permessi ai sensi della Legge n. 104/1992 per se stesso, può inoltre **cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile** per assistere un proprio familiare in condizioni di disabilità grave (Circolare INPS n. 53/08).

Inoltre, nella stessa Circolare è precisato che è possibile cumulare, nell'arco dello stesso mese, il periodo di congedo straordinario e i permessi di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992 (per esempio, un lavoratore con disabilità può chiedere di fruire nello stesso di 3 giorni di permesso retribuito per se stesso e di 15 giorni di congedo straordinario frazionato per assistere una persona con disabilità).

Infatti, il divieto previsto dall'art. 42 D.lgs. n. 151/01 si riferisce solo al caso in cui i due benefici vengano fruiti per la medesima persona con disabilità nelle stesse giornate.

Part-time

Nel caso in cui il richiedente i permessi lavori con **contratto a part-time orizzontale** (ossia riduzione giornaliera di alcune ore sull'orario intero), spetteranno sempre **3 giorni di permesso al mese**, fatto comunque salvo il monte ore mensile eventualmente stabilito dalla normativa o contrattazione collettiva di settore (vedasi la novità introdotta con Decreto Brunetta). Nel caso sia previsto un monte ore mensile, questo dovrà essere proporzionalmente ridotto per il lavoratore part-time.

Nel caso in cui il richiedente i permessi lavori con **contratto a part-time verticale** (ossia riduzione del numero delle giornate lavorative all'interno della settimana), il numero dei giorni di permesso al mese sarà **proporzionalmente ridotto** in base al minor numero di giorni lavorativi nel corso del mese. Anche in tal caso, è comunque fatto salvo l'eventuale monte ore mensile.

CONGEDO BIENNALE STRAORDINARIO

In cosa consiste

È un **periodo di 2 anni** che certi lavoratori che assistono persone con disabilità grave possono chiedere per assentarsi dal lavoro pur continuando a percepire **un'indennità**.

A chi spetta

Il **primo beneficiario** che può richiedere il congedo biennale è il **coniuge convivente** con la persona con disabilità grave certificata ai sensi

dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti* del coniuge, hanno diritto a fruire del congedo i **genitori**, anche adottivi, anche se non conviventi con il figlio.

Qualora non ci siano neanche i genitori o questi siano affetti da patologie invalidanti, il beneficio può essere riconosciuto ad uno dei **figli conviventi**.

Se anche uno dei figli, per le cause elencate precedentemente, non può fruire del congedo biennale, tale diritto passerà a uno dei **fratelli o sorelle conviventi** della persona con disabilità grave.

La Sentenza 18 luglio 2013 n. 203 ha ammesso che, in casi particolari, possono godere di tale beneficio anche i **parenti ed affini fino al terzo grado** (conviventi), solo se i parenti più prossimi (figli, genitori, e fratelli) o il coniuge sono mancanti, deceduti o anch'essi affetti da patologie invalidanti.

Come nel caso dei permessi lavorativi, anche per i congedi biennali, per persona con disabilità grave deve intendersi quella persona che sia in possesso del certificato dello stato di *handicap* con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge n. 104/1992.

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali è che **la persona con disabilità da assistere non sia ricoverata a tempo pieno**. Il Decreto Legislativo n. 119/2011, riformulando l'articolo 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001, ha previsto un'eccezione a questo requisito nel caso in cui la presenza del familiare sia richiesta dalla struttura sanitaria, consentendo la concessione dei congedi nei casi di ricovero ospedaliero.

* Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento 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.

Richiesta del congedo

Il lavoratore che voglia usufruire del congedo deve consegnare, in duplice copia, l'apposita domanda all'Ente Previdenziale di riferimento, affinché questo effettui un controllo circa la ricorrenza dei requisiti sopra ricordati.

Una volta ottenuto un previo assenso da parte dell'Ente Previdenziale il lavoratore dovrà richiedere che gli venga consegnata una delle copie di domanda, debitamente protocollata.

La stessa dovrà essere poi presentata dal lavoratore al proprio datore di lavoro per richiedere l'effettiva concessione del congedo, **che dovrà essere riconosciuto entro i successivi 60 giorni**.

Per i dipendenti pubblici la domanda viene presentata direttamente presso l'Amministrazione di appartenenza e quindi non è necessario inoltrarla prima all'Ente Previdenziale di riferimento.

N.B. Con l'entrata in vigore dell'art. 3 comma 106 della Legge n. 350/2003 è venuto meno l'ulteriore requisito del possesso del certificato di *handicap* da almeno 5 anni prima della richiesta.

Anffas ha contribuito fattivamente affinché questo limite fosse eliminato attraverso un'importante interlocuzione con le Istituzioni Governative. Tra l'altro, già il Tribunale dei Diritti dei Disabili (organo di promozione sociale e giuridica da Anffas), nella sua V Sessione del 28/09/2002 aveva posto l'accento sulla dubbia costituzionalità di tale limite per il riconoscimento del congedo.

Durata e cumulabilità dei congedi

Ai sensi dell'art. 42 comma 5-bis del D.lgs. n. 151/01, il congedo "non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di *handicap* e nell'arco della vita lavorativa". Il tenore letterale della norma induce Anffas a ritenere che un lavoratore possa usufruire di due anni di congedo per ciascuna persona da assistere e che tali congedi (ciascuno con il limite di due anni) possano essere frazionati e fruiti lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Infatti, la norma non ricolle-

ga i due anni "al lavoratore", ma "alla persona con disabilità".

Però, vi è da segnalare che la Circolare della Funzione Pubblica del 3 febbraio 2012 n. 1 nega la possibilità del cumulo dei congedi biennali (nonché anche il cumulo, oltre il limite dei primi due anni, con altre tipologie di congedi, per es., per gravi motivi familiari), prevedendo che: "ciascuna persona in situazione di *handicap* grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge, dall'altro, il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili."

Uguualmente, l'Inps, nella sua Circolare n. 32/2012 prevede che: "dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, si chiarisce, a titolo esemplificativo, che utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per gravi e documentati motivi familiari."

Anffas sta tentando di far modificare tali indicazioni, visto che sono contrarie al chiaro tenore della legge.

Modalità di fruizione

Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona con grave disabilità e può essere usufruito, anche in maniera frazionata, nel corso di tutta la propria vita lavorativa. Laddove il congedo non venga fruito in maniera continuativa, tra un periodo e l'altro di fruizione sarà necessaria l'effettiva ripresa del lavoro. Gli enti previdenziali ammettono il frazionamento fino alla giornata intera e non è ammesso il frazionamento ad ore. In linea generale va anche 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.

Cumulabilità fra permessi e congedi

Il congedo, come pure i permessi di cui all'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 che impedisce che i permessi o il congedo straordinario possano essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona in situazione di *handicap* grave, ad eccezione dei genitori. Il Decreto Legislativo n. 119/2011, all'articolo 4, ha modificato l'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, e riconosce la possibilità di cumulo dei due benefici ai genitori, anche adottivi, per l'assistenza allo stesso figlio con grave disabilità. I genitori possono fruirne alternativamente, ma non negli stessi giorni. Per esempio, se un genitore sta usufruendo, in una data giornata, del congedo straordinario, l'altro genitore non potrà – nello stesso giorno – usufruire del permesso giornaliero, ma potrà farlo nell'arco dello stesso mese nelle eventuali giornate in cui il primo genitore non sta fruendo del congedo.

Anche la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica 3 febbraio 2012, n. 1, si esprime chiaramente su tale questione, prevedendo che i genitori possono fruire delle predette agevolazioni (permessi dei tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) anche in maniera cumulata con il congedo straordinario nell'arco dello stesso mese, mentre è precluso il cumulo dei benefici nello stesso giorno.

Il Dipartimento Funzione Pubblica estende la cumulabilità delle agevolazioni, nell'ambito dello stesso mese, anche rispetto al lavoratore che assiste una persona con disabilità grave diversa dal figlio.

Retribuzione e riflessi previdenziali

Nei periodi di congedo spetta **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, per un importo complessivo massimo di euro 47.351,12 annui (riferito all'anno 2014)**.

L'importo viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impie-

gati. 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.

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa, ma non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

N.B. Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità ed il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e a giorni in misura proporzionale.

ESONERO DAI TURNI NOTTURNI

In cosa consiste

Secondo l'articolo 53 del Decreto Legislativo n. 151/2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"), coloro che hanno a proprio carico una persona con disabilità ai sensi della legge n. 104/1992 **non sono obbligati a prestare lavoro notturno** e, quindi, hanno la facoltà di chiedere di essere esonerati.

Ratio

Il riconoscimento legislativo dell'esonero facoltativo dal lavoro notturno nasce dalla consapevolezza che maggiore dovrebbe essere nelle ore serali e notturne l'apporto dei congiunti di persone con disabilità.

A chi spetta

L'art. 53 del D.lgs. n. 151/2001 prevede che debba essere a carico del lavoratore esonerato "un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni", senza specificare se quest'ultimo debba essere, o no, una persona con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92. Anffas ritiene che, stante il generico rinvio alla Legge n. 104/1992 (che prende in considerazione la situazione di *handicap* in genere e solo in alcuni articoli quella dell'*handicap grave*), tale esonero possa essere fruito anche da chi abbia a proprio carico una persona con disabilità anche lieve (e pertanto riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/92). Pertanto, basterebbe essere in possesso del certificato dello stato di *handicap*, ai sensi della Legge n. 104/1992, anche se contenente, al proprio interno, la dicitura "handicap non in situazione di gravità".

Su tale aspetto, Anffas, da anni, tenta di fare totale chiarezza attraverso interlocuzioni con Inps e Ministero del Lavoro.

N.B. L'essere "a carico" del lavoratore deve intendersi come vivenza a carico che deve risultare anagraficamente dai registri dello stato civile.

Definizione del lavoro notturno

Il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 24 e le 5. Quindi, è quello svolto tra le 24 e le 7, tra le 23 e le 6 oppure tra le 22 e le 5.

Rotazione dei turni

L'esonero dai turni notturni non riconosce ai beneficiari di essere esonerati anche dalla rotazione dei turni diurni. È, però, sempre fatta salva una previsione di maggior favore da parte della contrattazione collettiva nazionale o integrativa di riferimento, oltre che la possibilità di prevedere uno specifico progetto per la diversa articolazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 9 Legge n. 53/2000.

RIDUZIONE ETÀ PENSIONABILE INCREMENTO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

Riduzione età pensionabile

Per i lavoratori con un'invalidità superiore all'80% ed i non vedenti (ciechi totali o ventesimisti) si raggiunge l'età pensionabile (ossia quella che dà diritto alla c.d. "pensione di vecchiaia") al compimento del **60° anno di età**, se uomini, e del **55° anno di età se donne**.

Esclusivamente per i **lavoratori non vedenti** che sono tali dalla nascita (o da una data anteriore all'inizio del periodo di soggezione all'Assicurazione Generale Obbligatoria) o che, comunque, possono far valere almeno 10 anni di assicurazione e contribuzione dopo l'insorgenza dello stato di necessità, si raggiunge l'età pensionabile al 55° anno di età, se uomini, o al 50° anno di età se donne (art. 1 comma 6 D.lgs. 503/1992, che ha mantenuto i precedenti limiti per tali lavoratori).

N.B. Si ritiene che la "Riforma Fornero" non abbia intaccato tali diritti, perché non espressamente abrogati.

Incremento dell'anzianità contributiva

L'art. 80 comma 3 Legge n. 388/2000 ha introdotto la possibilità per i lavoratori con una certa invalidità di poter beneficiare, a loro richiesta, per ogni anno di servizio effettivamente svolto da invalido, di due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva. Possono beneficiare di tale previsione:

- 1) Lavoratori con invalidità civile superiore al 74%;
- 2) Lavoratori sordomuti prelinguali;
- 3) Lavoratori con invalidità ascritta ad una delle prime quattro categorie della Tabella A allegata al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di 5 anni di contribuzione figurativa.

Pertanto, anche se un lavoratore ha lavorato nelle condizioni di disabilità sopra ricordate per oltre 30 anni, non potranno, ugualmente, spettargli più di 60 mesi (5 anni) di contribuzione figurativa.

Richiesta incremento anzianità contributiva

La fruizione del beneficio dell'incremento dell'anzianità contributiva è fruibile su domanda da presentare al momento della richiesta di trattamento pensionistico.

Alla domanda da presentare all'Ente previdenziale di appartenenza deve essere allegata la documentazione sanitaria attestante la condizione di invalidità richiesta.

AGEVOLAZIONI PER SEDE LAVORATIVA

Assegnazione sede lavorativa

Il lavoratore con invalidità superiore al 66% o con minorazioni ascritte alle categorie, prima, seconda e terza della Tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950 n. 648 (contenente disposizioni per il "Riordinamento delle disposizioni sulle pensioni di guerra"), qualora venga assunto, a seguito di concorso o ad altro titolo, presso pubbliche amministrazioni, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi di assegnazione disponibili (art. 21 comma 1 legge n. 104/1992).

Al di là di tale ipotesi, comunque, il lavoratore con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92, così come il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona con disabilità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado (oppure entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti

o mancanti), ha diritto a scegliere, **ove possibile**, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona con disabilità. Pertanto, in tali ultime ipotesi, non vi è un diritto assoluto all'assegnazione presso una sede per il solo fatto che questa sia libera, ma occorre anche valutare il contrapposto interesse organizzativo del datore di lavoro.

N.B. Per fruire dell'agevolazione non è più richiesto il requisito della convivenza con la persona da assistere in via continuativa, né tanto meno che vi sia un altro parente che possa, teoricamente, assistere il congiunto con disabilità.

Richiesta di trasferimento a sede più vicina

Il lavoratore con invalidità superiore al 66% o con minorazioni ascritte alla categoria prima, seconda e terza della Tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950 n. 648 (contenente disposizioni per il "Riordinamento delle disposizioni sulle pensioni di guerra"), ha la precedenza nel trasferimento a domanda, ai sensi dell'art. 21 comma 2 Legge n. 104/1992.

È previsto che, ai sensi dell'art. 33 comma 5 Legge n. 104/1992, il genitore, parente o affine entro il 3° grado che assiste una persona con disabilità grave abbia la precedenza tra le varie domande di trasferimento. A tal proposito, però, occorre evidenziare che l'assistenza deve essere in corso al momento della presentazione della domanda di trasferimento, non potendo essere il trasferimento l'occasione per iniziare a costituire tale rapporto di assistenza (circa la progressività dell'assistenza si veda TAR Napoli VI Sez. 19/07/2004 n. 10575). Né potrebbe accordarsi la precedenza nel trasferimento qualora l'assistenza sia stata già interrotta al momento della prima assegnazione di sede, a meno che non si provi che, nel periodo antecedente l'assegnazione, il familiare non necessitava di assistenza continua (Cass. Sez. Lav. 08/08/2005 N. 16643).

N.B. La legge n. 167/2009 all'art. 1 commi 4 octies-unidices, prevede per gli operatori scolastici che: "*A decorrere dall'anno scolastico 2009-2010, i docenti e il personale amministrativo, tecnico e ausiliario che si avvalgono o chiedono di avvalersi dei benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, o dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (perché lavoratori con disabilità o che assistono un congiunto con disabilità grave), all'atto della richiesta di inserimento nella graduatoria di una provincia diversa da quella di residenza, trasmettono alle autorità scolastiche della provincia nella cui graduatoria chiedono di essere inseriti la certificazione medica originale comprovante le condizioni personali o familiari che danno diritto a fruire dei benefici medesimi. Per il personale già inserito nella graduatoria di una provincia diversa da quella di residenza alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la certificazione è trasmessa nei termini stabiliti dal regolamento di cui al comma 4-undecies*".

Opposizione a trasferimento d'ufficio

Il lavoratore con disabilità grave o il genitore/parente/affine entro il 3° grado **non possono essere trasferiti, d'ufficio, da una sede lavorativa ad un'altra senza il loro consenso** (art. 33 commi 5-6 Legge n. 104/92). Occorre, però precisare che non costituisce un trasferimento d'ufficio, ma un atto di macro organizzazione aziendale, la chiusura di una sede lavorativa e contestuale riutilizzo del personale presso altra sede.

Tale ipotesi, quindi, non rientra nell'ambito applicativo dell'art. 33 della Legge n. 104/1992.

N.B. È legittimo il trasferimento, senza consenso del lavoratore genitore/parente/affine, se quest'ultimo appartiene alle Forze di Polizia o a corpi militari se il provvedimento si configura come un "ordine" ed è sorretto da congrua motivazione che dia conto della preminenza delle esigenze di servizio rispetto a quelle dell'ambito familiare dell'interessato (Cassazione, III Sez. 08/07/2003 n. 2346).

CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA: ART.9 LEGGE N.53/2000

Gli incentivi alla promozione di iniziative di conciliazione lavoro-famiglia

Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- Progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- Programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- Progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

Destinatari di tali progetti sono le lavoratrici e i lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori fino ai 12 anni di età o fino ai 15 anni di età in caso di affidamento e adozione, con priorità nel caso di figli con disabilità o non autosufficienti, o affetti da *documentata grave infermità*.

Una quota delle risorse è impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per le esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori o con disabilità, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Avviso pubblico

Ogni anno, in ossequio al citato art. 9 della Legge n. 53/00, viene pubblicato un avviso per la presentazione di progetti o interventi da finanziare per la piena realizzazione della conciliazione lavoro-famiglia. In genere l'avviso prevede più scadenze annuali per la presentazione delle domande.