

FRUIZIONE DEI PERMESSI EX ART. 33 DELLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104, A SEGUITO DELLE MODIFICHE INTRODOTTE DAL D.LGS. 18 LUGLIO 2011, N. 119 – CIRCOLARE INPS

L'INPS, con la circolare n. 100 del 24/7 2012, ha fornito indicazioni operative, alla luce delle novità introdotte dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, entrato in vigore l'11 agosto 2011, che ha rivisto l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti disabili con connotazione di gravità.

Nel rinviare al testo allegato della circolare, si precisa che i chiarimenti forniti, pur rivolgendosi principalmente ai dipendenti dell'Inps, a nostro parere, in via di principio possono applicarsi in ogni settore sia pubblico che privato e quindi anche al personale della scuola.

Si riportano, di seguito, gli aspetti salienti di tale circolare.

Presupposti per poter fruire dei benefici per assistere più soggetti disabili.

L'art. 6 del decreto legislativo n. 119/2011 restringe la possibilità per il lavoratore di cumulare i permessi per assistere più familiari affetti da disabilità grave, richiedendo che, in tali casi, l'assistenza sia prestata nei confronti del coniuge e di un parente o affine entro il primo grado.

La possibilità per il dipendente che assiste il coniuge ovvero un parente o affine di primo grado di cumulare i benefici previsti dalla legge n. 104/1992 per prestare assistenza anche nei confronti di un parente o affine entro il secondo grado, è riconosciuta esclusivamente qualora i genitori o il coniuge del familiare disabile di secondo grado abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Alle predette condizioni è possibile cumulare i permessi per assistere due parenti o affini di secondo grado.

Documentazione giustificativa per l'assistenza ad un familiare disabile residente in altra località

Il comma 3 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992, introdotto dall'art. 6 del d.lgs. n. 119/2011, prevede che *"il lavoratore che fruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere un familiare in situazione di disabilità grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto al proprio luogo di residenza, debba attestare con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito"*.

Pertanto, nel rispetto delle nuove prescrizioni normative, il dipendente che si trovi nella situazione descritta dovrà presentare la documentazione giustificativa comprovante l'effettuazione del viaggio.

Tale documentazione potrà consistere in un titolo di viaggio, qualora ci si avvalga del mezzo pubblico di trasporto per raggiungere l'assistito, ovvero nella ricevuta del pedaggio autostradale o nella copia dell'estratto conto riassuntivo Telepass, se si utilizza il mezzo privato.

Qualora il dipendente non possa produrre idoneo titolo di viaggio, potrà dimostrare di avere effettivamente prestato assistenza, mediante attestazione rilasciata dal medico curante del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie.

Benefici a favore dei genitori che assistono un figlio disabile

Alla luce delle nuove disposizioni, nello stesso mese, per prestare assistenza ad *un figlio minore di tre anni*, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti istituti:

- due ore di permesso orario al giorno oppure un'ora di permesso al giorno per ciascun genitore per tutto il mese;
- assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario), da fruire entro gli otto anni di età del bambino;
- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili, tra entrambi i beneficiari (es.: nello stesso mese, la madre fruisce di un giorno di permesso, il padre di due).

Si precisa che, in analogia al trattamento previsto in materia di riposi per allattamento nelle ipotesi di parto plurimo, ai dipendenti genitori di gemelli con disabilità grave fino a tre anni i riposi orari devono essere riconosciuti in misura doppia.

Nello stesso mese, per prestare assistenza ad un figlio di età compresa tra i tre anni e gli otto anni, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti benefici:

- assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% e nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario);
- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili;

Nello stesso mese, per prestare assistenza ad *un figlio maggiore di otto anni*:

- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili.

Tutti i benefici sopra richiamati possono essere fruiti alternativamente e non cumulativamente tra i due genitori nell'arco del mese. Pertanto, se uno o entrambi i genitori optano per alcuni giorni di prolungamento del congedo parentale per assistere il bambino disabile, gli stessi non potranno più richiedere per lo stesso mese né permessi orari né permessi giornalieri, mentre, ai sensi del novellato comma 5, dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, potranno beneficiare, in giorni diversi, del congedo straordinario retribuito.

Diversamente, negli stessi giorni nei quali un genitore lavoratore fruisce di uno dei benefici spettanti, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, per il figlio disabile, l'altro genitore può eventualmente fruire del congedo parentale ordinario e del congedo malattia figlio.

I dipendenti che hanno fruito, in qualità di genitori di bambini disabili di età compresa tra i tre e gli otto anni, del prolungamento del congedo retribuito al 30%, ai sensi della normativa previgente, senza esaurire il limite dei 36 mesi, potranno assentarsi a tale titolo entro gli otto anni di età del figlio, limite attualmente previsto per il godimento del beneficio, fino al raggiungimento di 36 mesi, comprensivi del congedo ordinario.

Fruizione dei permessi da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

a) Part time di tipo verticale

Al riguardo occorre precisare che la prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale si può articolare concentrando l'attività lavorativa con due diverse modalità:

1. in tutti i giorni lavorativi, solo in alcuni mesi dell'anno;
2. soltanto in alcune settimane del mese o in alcuni giorni della settimana.

Conseguentemente, nel caso in cui il contratto di part time sia riconducibile all'ipotesi contemplata al punto 1, il dipendente avrà diritto ai benefici in parola nella misura intera nei mesi in cui è prevista la prestazione lavorativa.

Diversamente, qualora l'articolazione della prestazione lavorativa prevista nel contratto di part time rientri nell'ulteriore ipotesi indicata al punto 2, il diritto ai permessi mensili di cui alla legge n. 104/1992 deve essere riconosciuto in misura ridotta proporzionalmente alla riduzione della prestazione lavorativa prevista dal contratto stesso nel mese di riferimento.

b) Part time di tipo orizzontale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede l'articolazione della prestazione lavorativa secondo un orario ridotto uniformemente in tutti i giorni lavorativi.

I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, i quali assicurino una prestazione lavorativa fino a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa, ai seguenti benefici:

1. un'ora di permesso giornaliero;
2. tre giorni di permesso mensile;

I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, che assicurino una prestazione lavorativa superiore a sei ore giornaliere, hanno diritto, a due ore di permesso giornaliero.

Le medesime regole relative ai benefici indicati al punto 2 valgono anche per i dipendenti con rapporto di lavoro part time orizzontale che fruiscono dei permessi in argomento per assistere un familiare disabile.

c) Part time di tipo misto

Tale articolazione della prestazione lavorativa deriva dalla combinazione delle due tipologie verticale ed orizzontale e consiste, pertanto, nella concentrazione della prestazione lavorativa giornaliera ad orario ridotto soltanto in alcuni periodi dell'anno, del mese o della settimana.

Il dipendente che assiste un familiare disabile avrà diritto ad un numero di permessi giornalieri calcolato sulla base della percentuale della prestazione lavorativa corrispondente alla componente verticale.

Modalità operative da seguire per la fruizione in via provvisoria dei permessi nelle more della definizione del giudizio di rivedibilità.

Nell'ipotesi in cui la competente Commissione medica abbia fissato una rivedibilità del giudizio medico legale ma alla data di scadenza il dipendente, pur avendo tempestivamente rinnovato la richiesta di conferma del giudizio precedentemente espresso, non sia ancora in possesso del nuovo verbale, si determina la sospensione della fruizione dei benefici.

In tale fattispecie il dipendente potrà tuttavia rinnovare la richiesta dei benefici in argomento, fin dal primo giorno successivo alla scadenza predetta, allegando, copia dell'istanza di conferma del riconoscimento della condizione di disabilità grave presentata entro la data di scadenza del precedente giudizio.

In tal caso, il dipendente potrà continuare a fruire dei benefici in via provvisoria, fino alla data dell'emanazione del successivo giudizio medico legale da parte della competente Commissione.

Il dipendente che si è avvalso della procedura sopra descritta, al fine di non interrompere la fruizione dei benefici - all'atto della notifica del verbale definitivo - è obbligato a presentarne immediatamente copia all'Amministrazione, che si riserva di effettuare controlli in tal senso.

Il giudizio medico legale di rivedibilità che conferma la permanenza dello stato di disabilità grave vale a ratificare le assenze effettuate in via provvisoria nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente giudizio e la data del successivo verbale.

Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta e le assenze effettuate a titolo di permessi ex lege n. 104/92 dopo la scadenza del precedente verbale, verranno trasformate in ferie.

Assistenza prestata nei confronti di un familiare disabile lavoratore

La fruizione dei permessi in argomento da parte del dipendente che presta assistenza nei confronti di un familiare lavoratore, di norma, coincide con l'assenza del disabile dal posto di lavoro.

Tuttavia, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'interpello n. 30/2010, ha stabilito che il diritto alla fruizione dei benefici in argomento da parte del dipendente che assiste il familiare disabile non può essere escluso a priori nei casi in cui lo stesso disabile svolga nel medesimo periodo attività lavorativa.

Il Ministero ha altresì chiarito che, nell'ipotesi sopra indicata, è rimessa al datore di lavoro la valutazione della situazione che il richiedente di volta in volta andrà a rappresentare.

Pertanto, qualora il dipendente intenda fruire del beneficio nelle giornate in cui l'assistito presta attività lavorativa, è da valutare, di volta in volta, la concedibilità del congedo, in relazione alle necessità rappresentate a giustificazione dell'assenza, anche con riferimento alle esigenze della vita quotidiana del disabile per le quali non sia strettamente necessaria la sua presenza fisica.

In detta valutazione si dovrà tener conto della circostanza che le su menzionate necessità non possano essere adeguatamente soddisfatte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario del dipendente che presta assistenza.

La sussistenza delle predette esigenze sarà attestata dall'interessato mediante dichiarazione di responsabilità resa ai sensi dell' art. 47, del d.P.R. n. 445/2000.

Nulla è invece innovato nelle ipotesi in cui i permessi siano fruiti per prestare assistenza ad un familiare disabile lavoratore nelle giornate in cui lo stesso sia assente dal posto di lavoro a titolo, ad esempio, di permesso ex lege n.104/1992, malattia, ferie, aspettativa, ecc., nelle quali, pertanto, la predetta valutazione non è richiesta ed il dipendente che assiste non deve produrre alcuna giustificazione dell'assenza.

In riferimento alla possibilità per i genitori di un figlio disabile di fruire delle agevolazioni di cui all'art. 33, della legge n. 104/1992, cumulativamente con il congedo straordinario nell'ambito dello stesso mese purché non negli stessi giorni, il dipendente impegnato nell'assistenza di un familiare disabile potrà cumulare gli stessi benefici alle medesime condizioni.

Al riguardo, si evidenzia che il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n. 1/2012, ha chiarito che nelle ipotesi in cui un dipendente a tempo pieno fruisce, nello stesso

mese, di giornate di congedo straordinario o ferie o aspettative ovvero altro tipo di permesso cumulativamente con i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, questi ultimi vengono riconosciuti sempre nella misura intera, escludendo il riproporzionamento sulla base dell'effettiva presenza.