

alla frazionabilità ad ore.

Ricordiamo si tratta dei **permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92** e cioè dei permessi giornalieri per:

1. **genitori di figli di età superiore a 3 anni e con disabilità in situazione di gravità,**
2. **lavoratore/lavoratrice che assiste un parente o un affine entro il 3° grado con disabilità in situazione di gravità.**

L'Istituto previdenziale, accogliendo le indicazioni del Ministero del Lavoro, dà quindi istruzioni alle proprie sedi INPS affinché, **con decorrenza immediata**, accordino, se ve ne è richiesta, ai lavoratori di cui ai punti 1) e 2) il dritto al frazionamento dei 3 giorni di permesso retribuito mensile in permessi orari.

Il testo della disposizione della Direzione nazionale INPS, di seguito riportata, prevede anche la formula (algoritmo) di calcolo in presenza delle diversità di orario nei contratti di lavoro o nelle particolarità individuali (part-time orizzontali, verticali o ciclici, ecc....)

**Testo del messaggio INPS
n. 16886 del 28 giugno 2007**

oggetto: frazionabilità dei permessi ex articolo 33 comma 3 della legge n.104/1992- Massimale orario mensile- Ulteriori istruzioni.

Si fa seguito al **messaggio n. 15995 del 18/6/2007** per fornire ulteriori istruzioni in merito alla determinazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel mese, da parte dei lavoratori beneficiari dei tre permessi giornalieri mensili previsti dall'articolo 33 comma 3 della legge n. 104/1992 per l'assistenza ai disabili in condizione di gravità.

Occorre, innanzitutto, premettere che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere.

E' necessario, in secondo luogo, precisare che il massimale di diciotto ore mensili, indicato nel messaggio citato in premessa, si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi.

Infatti, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla **generalità dei lavoratori** con orario normale di

lavoro determinato su **base settimanale**, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile di permessi, è il seguente:

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

A titolo esemplificativo, un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:

$$(40 / 5) \times 3 = \underline{24}$$

Similmente, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla **generalità dei lavoratori** con orario normale di lavoro determinato dai contratti collettivi di lavoro su **base plurisettimanale**, ai fini della commisurazione del massimale in argomento, è il seguente:

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

Per tale fattispecie, si riporta come esempio il caso di un lavoratore con orario di lavoro plurisettimanale articolato nella seguente maniera:

8 settimane da 32 ore su 4 giorni lavorativi alla settimana,

4 settimane da 40 ore su 5 giorni lavorativi alla settimana,

4 settimane da 36 ore su 6 giorni lavorativi alla settimana.

Applicando l'algoritmo sopra enunciato, nel caso in esempio, il lavoratore avrà diritto a 22,1 ore mensili.

Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:

$$(35 / 4,75) \times 3 = \underline{22,10}$$

*_*_*

Riconoscimento del congedo biennale straordinario retribuito anche al coniuge del disabile. Sentenza Corte Costituzionale n. 158 del 18 aprile 2007

Vi segnaliamo questa importante pronuncia della Corte Costituzionale che ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del dlgs 151/2001 (Testo Unico per la tutela della

maternità e paternità), nella parte in cui **“non prevede il diritto del coniuge di soggetto con handicap in situazione di gravità (ai sensi della legge n. 104/92) a fruire del congedo biennale retribuito».**

La Corte Costituzionale ha ripercorso, nel prendere la sua decisione, le vicende normative che hanno caratterizzato l'istituto del congedo straordinario a partire dalla legge 53 del 2000.

Le disposizioni normative richiamate, integrate fra loro, attribuiscono la possibilità di fruire, anche in modo frazionato, di un congedo retribuito biennale ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, per i figli in situazione di disabilità grave accertata ai sensi della legge 104 del 1992. In caso di scomparsa dei genitori o per inabilità degli stessi, il diritto compete, alle medesime condizioni ed in via alternativa, anche ai fratelli o alle sorelle conviventi con il disabile.

Da oggi il congedo retribuito, in base all'intervento della Corte Costituzionale, può essere utilizzato anche per assistere il coniuge con disabilità grave accertata dalla Commissione sanitaria press l'ASL, purché convivente con il beneficiario dei permessi.

*_*_*

L'INPS, alla luce di un orientamento consolidato della giurisprudenza modifica alcune proprie importanti indicazioni fornite in merito alla concessione dei benefici della legge 104/92

Le novità riguardano:

- i genitori di figli minorenni con grave handicap di età inferiore a 3 anni
- i genitori di figli minorenni con grave handicap di età compresa tra i 3 ed i 18 anni
- i lavoratori che assistono parenti o affini entro il 3° con loro conviventi e non ricoverati a tempo pieno.

1. Presenza di altri familiari non lavoratori nel nucleo familiare del disabile

La presenza di un altro familiare non lavoratore che potrebbe assistere il disabile grave non può più essere ostativo al diritto del lavoratore o della lavoratrice ai permessi mensili retribuiti per assistere la persona gravemente disabile.

2. La scelta è della persona disabile

La persona disabile, o il suo tutore legale o il suo amministratore di sostegno, ha facoltà di scegliere chi, all'interno della propria famiglia, debba prestargli assistenza fruendo dei permessi della legge 104/92.

3. Non più continuità ed esclusività ma...

L'assistenza non deve essere necessariamente quotidiana ma deve assumere piuttosto i caratteri della “sistematicità” e dell’ “adeguatezza” rispetto alle concrete esigenze della persona disabile in situazione di gravità. Si vedrebbe così soddisfatto il requisito della continuità dell'assistenza.

Per tali ragioni le agevolazioni lavorative di cui si tratta sono riconosciute anche a quei lavoratori che, pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede la persona con grave disabilità (esempio: personale di volo, personale viaggiante delle ferrovie, ecc.), offrono tuttavia un'assistenza sistematica ed adeguata.

L'INPS precisa tuttavia che il diritto del lavoratore anche per questa fattispecie va bilanciato con le esigenze organizzative del datore di lavoro.

In questi casi sarà opportuno fornire, insieme alla richiesta dei benefici della legge 104/92, anche il “Programma di assistenza” a firma congiunta tra il lavoratore ed il familiare gravemente disabile.

4. La presenza di personale badante

Tra i nuovi criteri ispiratori delle indicazioni contenute nella circolare 90/2007 dell'INPS, trova posto anche l'orientamento secondo il quale la presenza di un'assistente familiare, oppure di personale di associazioni “no profit” o di strutture pubbliche, è compatibile con la fruizione delle agevolazioni lavorative da parte del familiare richiedente.

5. Il ricovero a tempo pieno

La norma di legge originaria esclude dal diritto i soggetti ricoverati e l'INPS specifica, solo oggi, che per ricovero a tempo pieno si deve intendere che la persona gravemente disabile è ricoverata per le “interi 24 ore”.

Fanno eccezione e pertanto il diritto è sempre riconosciuto in caso di:

a) ricovero in struttura ospedaliera finalizzato ad intervento chirurgico o al ricovero a scopo riabilitativo **di un bambino di età inferiore a 3 anni**, con grave disabilità, per il quale gli stessi sanitari certificano il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3°),

b) ricovero in struttura ospedaliera **di una persona con grave disabilità che “si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale”**. Questa ultima fattispecie va valutata dal dirigente medico legale della sede INPS competente per territorio.

a cura di
Dott. Adelmo Mattioli
Direttore Generale Inca-CGIL
Regione Emilia Romagna