

## La tutela della disabilità nel lavoro dipendente

### INDICE

Presentazione

L'accertamento della disabilità in situazioni di gravità

Riposi, permessi e congedi

Congedi per eventi e cause particolari

Altre agevolazioni

Lo sportello dell'INAS CISL

### **L'ACCERTAMENTO DELLA DISABILITÀ IN SITUAZIONI DI GRAVITÀ**

La domanda volta a valutare lo stato di handicap in situazione di gravità (art. 33, co. 3, L. 104/1992) deve essere presentata all'INPS per via telematica.

Anche il certificato medico, necessario per la presentazione della domanda, deve essere in versione digitale. Il cittadino dovrà, pertanto, recarsi presso un medico abilitato alla compilazione telematica (cioè un medico accreditato presso l'INPS).

Dopo aver inviato telematicamente il certificato, il medico rilascerà all'assistito una ricevuta contenente un numero che servirà per la presentazione della domanda, e una copia del certificato firmato in originale, che dovrà essere esibito all'atto della visita. Il certificato ha una validità massima di novanta giorni.

La domanda può essere presentata dai cittadini in possesso del codice di identificazione (PIN) rilasciato dall'INPS e dagli Enti di Patronato. A seguito dell'invio della domanda, la procedura genera una ricevuta contenente il protocollo della domanda e la data di presentazione a vista. L'INPS provvede all'invio telematico della stessa all'Asl di competenza.

La visita medica dovrebbe avvenire entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.

Per permettere l'utilizzo dei permessi mensili e del congedo straordinario, qualora la commissione medica non si pronunci entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista o da più medici specialisti nella/e patologia/e denunciata/e, in servizio presso la Asl da cui è assistito l'interessato.

Con riferimento ai soggetti affetti da patologie oncologiche, l'accertamento dell'handicap è effettuato dalle commissioni mediche entro 15 giorni dalla domanda dell'interessato (art.6 L. 80/2006).

E' previsto l'esonero da ogni visita medica, finalizzata all'accertamento della permanenza della minorazione civile o dell'handicap, per i soggetti portatori di menomazioni o patologie che abbiano dato luogo al riconoscimento dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione. Con il DM 2 agosto 2007 è stato definito l'elenco di tali patologie.

Contro i provvedimenti sanitari il ricorso giudiziario deve essere presentato entro 6 mesi dalla data di notifica del verbale.

Nel caso di verbali sanitari in cui la Commissione medica abbia previsto la rivedibilità dell'accertamento della disabilità, a seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 90/2014 (conv. in legge 114/2014), i disabili in situazione di gravità, nelle more dell'effettuazione delle visite e della conclusione del relativo iter di verifica, conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. Sarà l'Inps a convocare a visita tali disabili.

## **RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI**

Solo nel caso in cui venga riconosciuto l'handicap in situazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 104/1992) è possibile usufruire delle agevolazioni lavorative previste dalla Legge 104/1992 e dal D.Lgs. 151/2001.

Dai benefici, sono esclusi i lavoratori domestici ed a domicilio.

I riposi, i permessi ed i congedi sono utilizzabili a condizione che il disabile in stato di gravità non sia **ricoverato a tempo pieno** (per le intere 24 ore) con le seguenti eccezioni introdotte in via amministrativa:

- il ricovero della persona con disabilità in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- l'interruzione dello stesso per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- il ricovero a tempo pieno di un familiare disabile grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte del familiare che presta assistenza.

### ***1) PER I GENITORI CON FIGLI DISABILI***

I genitori (anche adottivi o affidatari) con figli disabili in situazione di gravità hanno diritto a scegliere tra il prolungamento del congedo parentale (fino a 8 anni), i riposi orari (fino a 3 anni) e i tre giorni di permesso mensile (senza vincoli di età).

In ogni caso, è possibile utilizzare il congedo straordinario indennizzato di due anni nell'arco della vita lavorativa.

#### **a) IL PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER I FIGLI DI ETÀ INFERIORE A OTTO ANNI**

Il diritto al prolungamento del congedo parentale fino agli otto anni del bambino, è riconosciuto alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il congedo prolungato può iniziare solo dopo il periodo del normale congedo parentale teoricamente fruibile da parte del genitore. E' quindi possibile beneficiare del prolungamento anche quando non sia stato in precedenza utilizzato o esaurito il periodo di "normale" congedo parentale. Il congedo può essere fruito dai genitori, in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo anche dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni.

Il prolungamento del congedo spetta indifferentemente alla madre o al padre in condizione lavorativa dipendente, ma non con fruizione contemporanea. Il prolungamento spetta altresì al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro è titolare di rapporto di lavoro a domicilio oppure domestico o in condizione non lavorativa.

Per tutta la durata del congedo, il lavoratore ha diritto ad una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, salvo trattamento di miglior favore previsto dalla contrattazione collettiva e sono accreditati, su domanda, i contributi figurativi utili a tutti gli effetti ai fini pensionistici.

Trattandosi di un prolungamento del congedo parentale, i periodi di fruizione dell'agevolazione in questione sono computati nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo parentale prolungato. Durante tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale, si ha diritto all'assegno per il nucleo familiare.

## **b) I RIPOSI ORARI GIORNALIERI PER I FIGLI DI ETÀ INFERIORE A TRE ANNI**

Il secondo tipo di agevolazione consiste nel diritto a due ore di riposo al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, sempre a condizione che il figlio disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I riposi sono pari a due ore soltanto qualora i beneficiari siano tenuti a prestare attività lavorativa per almeno sei ore. In caso di prestazione di lavoro inferiore a sei ore è concessa una sola ora di riposo.

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, i riposi giornalieri sono utilizzabili, in alternativa, o dalla madre o dal padre. L'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa fruire del normale congedo parentale o del congedo per malattia del figlio.

I riposi sono coperti da contribuzione figurativa limitata nell'importo, salva la facoltà di integrazione con riscatto ovvero con versamenti volontari.

Al genitore è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi.

I riposi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione. In ogni caso, la prassi amministrativa INPS ammette, a tutt'oggi, il recupero del rateo relativo alla tredicesima mensilità e alle altre mensilità aggiuntive.

## **c) I PERMESSI GIORNALIERI MENSILI PER FIGLI**

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre (anche adottivi o affidatari) di un disabile in situazione di gravità, hanno diritto alla fruizione di un permesso mensile di 3 giorni, a condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I permessi sono sempre retribuiti e sono coperti (a partire dal 28 marzo 2000) da contribuzione figurativa utile a tutti gli effetti ai fini pensionistici.

Anche queste astensioni dal lavoro sono computate nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione. In ogni caso, la prassi amministrativa Inps consente il recupero del rateo relativo alla 13<sup>a</sup> mensilità e alle altre mensilità aggiuntive.

I giorni di permesso sono da considerare lavorativi a tutti gli effetti ai fini della corresponsione, se spettante, dell'assegno per il nucleo familiare.

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di utilizzare i permessi giornalieri frazionandoli in permessi orari. Per calcolare il massimale orario mensile di permessi spettanti ai lavoratori con orario normale di lavoro determinato su base settimanale, si utilizza la seguente formula:

orario normale di lavoro settimanale

----- x 3 = ore mensili fruibili

numero dei giorni lavorativi settimanali

Il permesso spetta al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro è titolare di rapporto di lavoro a domicilio oppure domestico o in condizione non lavorativa.

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce del normale congedo parentale o del congedo per la malattia del figlio (nel caso di figli minori di otto anni) ma sono alternativi agli altri benefici per la disabilità (riposi orari o prolungamento del congedo parentale).

#### **d) IL CONGEDO STRAORDINARIO INDENNIZZATO**

L'argomento è trattato al punto b) della parte relativa ai lavoratori che assistono un familiare disabile.

### **2) PER IL LAVORATORE CHE ASSISTE UN FAMILIARE**

#### **a) PERMESSI GIORNALIERI**

Il lavoratore che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), ha diritto a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa.

I permessi sono utilizzabili, da parte del lavoratore, a condizione che il familiare disabile grave non sia ricoverato a tempo pieno.

I permessi giornalieri sono sempre retribuiti e coperti da contribuzione figurativa utile a tutti gli effetti ai fini pensionistici (a partire dal 28 marzo 2000).

Le assenze sono computate nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

I giorni di permesso sono da considerare lavorativi a tutti gli effetti ai fini della corresponsione, se spettante, dell'assegno per il nucleo familiare.

Come già specificato nella parte relativa ai genitori, l'INPS ha ammesso la possibilità di fruire dei 3 giorni di permesso anche frazionandoli in permessi orari.

Il diritto ai permessi giornalieri non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il 1° grado o entro il 2° grado qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Nel caso in cui il lavoratore assista un familiare residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 km dal proprio, deve attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento della residenza dell'assistito.

#### **b) IL CONGEDO STRAORDINARIO INDENNIZZATO**

Il congedo straordinario per l'assistenza alle persone disabili in situazione di gravità (art. 42, co.5 e segg., D.Lgs. 151/2001), può essere fruito in modo continuativo o frazionato, per la durata massima complessiva di 2 anni per ciascuna persona disabile in situazione di gravità e nell'arco della vita lavorativa. Si ricorda che i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di 2 anni di congedo non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, co. 2, L. 53/2000).

Ha diritto al congedo:

- il coniuge convivente di soggetto disabile per il quale sia stata accertata la situazione di gravità;

- il padre o la madre anche adottivi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre anche adottivi;
- uno dei fratelli o delle sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- uno dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri familiari, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave (Corte Cost. sent. n. 203/2013).

Il beneficio in questione non può essere riconosciuto se il disabile è ricoverato a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare che presta assistenza. Il congedo e i permessi giornalieri mensili (art. 33, co. 3, L. 104/1992) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio disabile in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei permessi giornalieri, dei riposi orari, né del prolungamento del congedo parentale.

Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, ha diritto a fruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Sono altresì esclusi gli effetti relativi alle ferie, e alla 13<sup>a</sup> mensilità o alla gratifica natalizia e al trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore spetta una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, nel limite complessivo comprendente anche la contribuzione (rivalutata annualmente) che, per l'anno 2015, è pari a € 47.446,00. La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità, è quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo con riferimento alle voci fisse e continuative. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro (anche se non assicurato per le prestazioni di maternità).

Il periodo di congedo straordinario è coperto (entro un certo importo) da contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della misura della pensione.

### **3) PER IL DISABILE CHE LAVORA**

#### **a) PERMESSI GIORNALIERI MENSILI O RIPOSI ORARI GIORNALIERI**

Il lavoratore disabile in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei riposi orari o dei permessi mensili giornalieri (entrambi già trattati nei punti b e c della parte dedicata ai genitori).

Il tipo di permesso richiesto (a giorni o ad ore) può essere cambiato da un mese all'altro, previa semplice modifica della domanda a suo tempo avanzata.

#### **b) IL PART-TIME PER I LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE**

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali vi sia una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL di residenza del lavoratore, la legge riconosce il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

La disposizione è applicabile sia ai lavoratori del settore pubblico sia a quelli del settore privato.

Il lavoratore ha altresì diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro part-time.

## **C) CONGEDO PER CURE DI 30 GIORNI ALL'ANNO**

Spetta ai Lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. Può essere fruito anche in modo frazionato e non rientra nel periodo di comporta. Il trattamento economico spettante è calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. La domanda va inoltrata al datore di lavoro allegando la richiesta della cura relativa all'infermità invalidante riconosciuta rilasciata dal medico del SSN (o convenzionato).

### **CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

L'art. 4 della L. 53/2000 ha introdotto due tipologie di agevolazioni: il permesso retribuito per decesso o grave infermità ed il congedo non retribuito per gravi motivi familiari.

Il Decreto 21 luglio 2000 n. 278 ha regolato nel dettaglio gli istituti introdotti dalla legge.

I contratti collettivi possono prevedere condizioni di maggior favore. Per i permessi ed i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva, si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

#### *1) IL PERMESSO DI TRE GIORNI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ*

Il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (art. 4, co. 1, L. 53/2000 e art. 1, DM 278/2000) spetta in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. La retribuzione del permesso è a carico del datore di lavoro.

La «grave infermità» è certificata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

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

Per usufruire del permesso, è necessario comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La certificazione relativa alla grave infermità o al decesso deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Il licenziamento causato dalla domanda di fruizione del permesso è nullo.

I permessi retribuiti sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili in situazione di gravità.

#### *2) IL CONGEDO DI DUE ANNI NON RETRIBUITO*

Il congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari o personali, è disciplinato dall'art. 4, co. 2, L. n.53/2000 e dall'art. 2 del DM 278/2000.

I «gravi motivi» possono riguardare la situazione:

- a. personale del lavoratore;
- b. della sua famiglia anagrafica;
- c. dei soggetti di cui all'art. 433 C.C. anche se non conviventi (il coniuge; i figli e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle);
- d. dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini previdenziali. E' possibile, tuttavia, richiedere il riscatto, ovvero procedere al versamento volontario dei relativi contributi.

I «gravi motivi» che autorizzano il ricorso al congedo non retribuito sono i seguenti:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso del familiare;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza del familiare;
- c. le situazioni di grave disagio personale (ad esclusione della malattia) nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. le situazioni, riferite al familiare (ad esclusione del richiedente) derivanti da patologie acute o croniche che:
  - determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;
  - richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- e. le situazioni derivanti da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche delle patologie di cui al punto precedente o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore deve allegare alla domanda di congedo, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

In mancanza di disposizioni contrattuali, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro dieci giorni dalla domanda.

L'eventuale diniego deve essere motivato in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del richiedente. Su richiesta, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Qualora non sia stata fissata una durata minima del congedo, il lavoratore ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo. La comunicazione relativa al rientro deve essere presentata con un preavviso di almeno sette giorni nel caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto a sostituire il personale in congedo.

Il licenziamento causato dalla domanda di fruizione del congedo è nullo.

## **ALTRE AGEVOLAZIONI**

### **a) IL DIRITTO A NON ESSERE TRASFERITO**

Il **genitore** di un figlio disabile grave non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Il diritto è riconosciuto anche al **familiare** lavoratore che assista un parente o un affine entro il 2° grado (o 3° grado qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge) disabile, ed al **disabile che lavora**.

Il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso costituisce un diritto incondizionato e non è pertanto soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa. Ancorché il datore di lavoro possa provare l'intervento delle oggettive ragioni legittimanti il trasferimento, è sempre richiesto il consenso del lavoratore.

### ***b) LA SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO***

Il **genitore** di un figlio disabile grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del figlio.

La medesima agevolazione è riconosciuta al **familiare** lavoratore che assista un parente o un affine entro il 2° grado (o 3° grado qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge) grado disabile, ed **al disabile che lavora**.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la legge non richiede più ai familiari la sussistenza della convivenza con il disabile, né l'esclusività e la continuità dell'assistenza.

Il diritto al trasferimento è subordinato alla disponibilità del posto e alle esigenze del datore di lavoro.

Il beneficio, infatti, è destinato a divenire operante soltanto "ove possibile", nel senso che il datore di lavoro può frapporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale.

Nel settore del pubblico impiego la legge riconosce altresì al lavoratore disabile (anche non grave) con un grado di invalidità superiore ai due terzi e con minorazioni iscritte alla prima, seconda e terza categoria, assunto presso gli Enti pubblici come vincitore di concorso o ad altro titolo, il diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili e la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

### ***c) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE***

La legge riconosce la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale richiesta dal lavoratore in alcune fattispecie:

- nel caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente disabile in stato di gravità con totale e permanente inabilità lavorativa con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap

Il lavoratore ha, altresì, il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro part-time.

### ***d) L'ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO***

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992.

E' da ritenere che la circostanza che il disabile sia "a carico" ricorra quando il lavoratore o la lavoratrice abbiano compiti di assistenza nei suoi confronti.

Il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, della richiesta di esonero comunicata in forma scritta entro le 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione lavorativa è penalmente sanzionato.

### ***e) PART TIME: FACOLTÀ DI REVOCA DELLE CLAUSOLE ELASTICHE O FLESSIBILI***

Il lavoratore part-time ha facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche nelle seguenti situazioni:

- convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici;
- lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa;
- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- persona convivente con invalidità totale, non in grado di compere gli atti quotidiani della vita e con handicap grave
- lavoratori studenti (art. 10, co. 1, L. 300/1970)

## **PENSIONE ANTICIPATA E PENALIZZAZIONI**

La legge 214/11 ha introdotto la pensione anticipata, conseguita con riferimento al solo requisito contributivo, per coloro che hanno maturato un requisito pari a 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne. Tali requisiti sono aumentati di un mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dal 2014, fermi restando gli incrementi della speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2013. Il legislatore, tuttavia, ha previsto una forma di disincentivazione per coloro che acquisiscono, dal 2018, il diritto alla pensione anticipata prima dei 62 anni di età. In questo caso, sulle quote di pensione relative alle anzianità contributive maturate anteriormente al 1° gennaio 2012 determinate con il sistema retributivo, vengono applicate le seguenti riduzioni:

dell'1% per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni;

del 2% per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Successivamente, il legislatore ha previsto che le riduzioni percentuali indicate non trovavano applicazione nei confronti dei soggetti che maturano il requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017 a condizione che la predetta anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo anche alcuni periodi tra cui i congedi parentali di maternità e paternità previsti dal testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e i congedi e i permessi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La legge di stabilità per il 2015 (L. 190/2014), infine, ha previsto che le penalizzazioni non si applichino più alle pensioni liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2015 per coloro i quali, accedendo alla pensione con meno di 62 anni di età, maturano i requisiti contributivi entro il 2017.

Resta, tuttavia, il problema delle penalizzazioni relativamente alle pensioni liquidate entro il 31/12/2014.

## **LO SPORTELLO DELL'INAS CISL**

### ***COSA PUÒ FARE, MATERIALMENTE, IL PATRONATO PER TUTELARE LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI?***

Con lo Sportello Maternità e Paternità e Disabilità l'INAS CISL fornisce, gratuitamente, informazioni e consulenza alle mamme ed ai papà per conoscere i permessi e congedi previsti dalla legge in occasione della nascita di un figlio e per l'assistenza ad un familiare disabile.

Si può entrare in contatto con lo Sportello telefonando al numero 06/84438359 ogni mercoledì dalle 9:30 alle 13,00.