

Portatori di handicap in situazione di gravità: il datore di lavoro può chiedere una programmazione dei permessi?

Per una corretta gestione aziendale il datore di lavoro può chiedere una programmazione dei permessi retribuiti per assistere i portatori di handicap in situazione di gravità, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, se



il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza e purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.

Per assistere i portatori di handicap grave i lavoratori



dependenti hanno diritto a tre giorni di **permesso mensile retribuito** coperto da contribuzione figurativa.

Presupposti **oggettivi**

Per la fruizione dei permessi ex lege n. 104/92 è necessario che il disabile da assistere:

- sia riconosciuto portatore di handicap grave;
- non sia ricoverato a tempo pieno per le intere 24 ore presso strutture che assicurano

assistenza sanitaria continuativa (sono comunque previste eccezioni, vedi circolari INPS n. 155/2010 e della Funzione Pubblica n. 13/2010).

Soggetti aventi diritto

Il diritto ad assistere i portatori di handicap grave spetta:

1. al coniuge;
2. ai parenti ed affini del disabile, entro il secondo grado, genitori compresi;
3. ai parenti ed affini di terzo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.



In merito si segnala che sia

l'INPS che la Funzione Pubblica hanno sottolineato come l'uso della congiunzione disgiuntiva permette di ritenere che il passaggio al terzo grado possa avere luogo quando anche solo uno dei due soggetti (genitore o coniuge) si trovi in una delle situazioni specificate (65 anni compiuti, presenza di patologie invalidanti, deceduti, mancanti). **Le patologie invalidanti**

Ai fini dell'individuazione delle patologie invalidanti, in assenza di esplicita definizione di legge, occorre



fare riferimento soltanto a quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lett. d), numeri 1, 2 e 3 del D.I. n. 278/2000 che individua alcune delle ipotesi in cui è possibile accordare il congedo straordinario non retribuito per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

Il referente unico
Ai sensi del nuovo art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona portatrice di handicap grave.



L'unica **deroga** ammessa alla regola del c.d. referente unico è concessa ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, ai quali è riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in questione, alternativamente, ma sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Tuttavia, il referente è "unico" con riferimento al disabile da assistere ma anche al periodo di assistenza, per cui è possibile che diversi soggetti aventi diritto si

alternino nell'assistenza dello stesso disabile in periodi differenti (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risposta all'interpello n. 32/2011).

La frazionabilità
I tre giorni di permesso mensile sono frazionabili in **permessi orari** e il numero massimo di ore fruibili nel mese si ottiene applicando il seguente algoritmo, fornito dall'INPS con messaggio n. 16866/007:

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

In caso di lavoratori con orario

normale di lavoro determinato dai contratti collettivi di lavoro su



base plurisettimanale, l'algoritmo da applicare è, invece, il seguente:

(orario normale di lavoro medio settimanale/numero medio di

**giorni lavorativi settimanali) x 3
= ore mensili fruibili**

Part-time

Per il calcolo dei giorni di permesso spettanti ai lavoratori part-time con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, l'INPS, con circolare n. 133/2000, chiarendo che è necessario un **ridimensionamento proporzionale**, ha fornito la seguente proporzione:

$$x : a = b : c$$

- *a* corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi;
- *b* corrisponde al numero dei giorni di permesso teorici e quindi 3;
- *c* corrisponde al numero dei giorni lavorativi.

Il risultato va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la

frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Assistenza di più familiari

Grazie al nuovo testo dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, i lavoratori possono fruire dei permessi mensili per assistere più disabili in condizione di gravità, 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.

Situazioni particolari
E', altresì, ammissibile che un lavoratore portatore di handicap grave che fruisca dei permessi per sé stesso, possa a sua volta essere assistito da familiare che fruisca dei permessi anche nella giornata in cui il disabile lavori.

Tale orientamento è stato espresso dall'INPS, con messaggio n. 24705/2011 - il quale ha richiamato la risposta del Ministero del Lavoro all'interpello



n. 30/2010 - pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza sia da valutarsi caso per caso, ed è stato ribadito dallo stesso Ministero con nota del 7 luglio 2011.

Analogamente è possibile che il lavoratore con disabilità grave, che già benefici dei permessi ex lege n. 104/1992 per sé stesso, possa cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con

handicap grave, senza l'acquisizione di alcun parere medico legale sulla capacità di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso portatore di handicap in condizioni di gravità.

La distanza
In tutto questo contesto è da tener presente che sussiste, attualmente, l'obbligo per il lavoratore dipendente che usufruisca dei permessi mensili

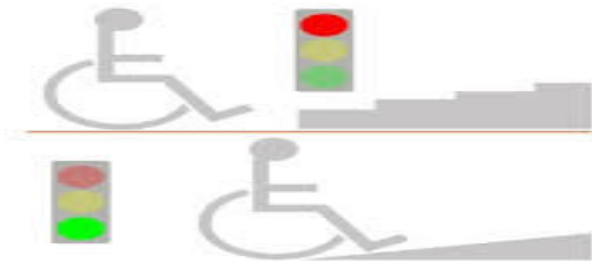


per assistere il disabile grave, residente in Comune situato a **distanza stradale superiore a 150 km** rispetto a quello della sua residenza, di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

L'onere della prova spetta al lavoratore il quale deve dimostrare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione dei permessi, presso

la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Il contemperamento con le esigenze aziendali



In conclusione è utile, per una corretta gestione aziendale, sapere che, ai fini del contemperamento con le esigenze aziendali, si ritiene legittima la richiesta da parte del datore di lavoro di una **programmazione dei permessi** in argomento, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- il lavoratore che assista il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- purché tale programmazione non comprometta il diritto del

disabile ad una effettiva assistenza;

- e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.

AGEVOLAZIONI LEGGE 104



•