

LE GUIDE DI ANFFAS NAZIONALE



S. A. ⓘ
Sportello
Accoglienza e
Informazione
Anffas



CONGEDI, PERMESSI ED AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

Pubblicazione realizzata da:

Anffas Nazionale

Via Latina, 20 – 00179

Roma (RM)

Tel. 06/3611524 – 06/3212391

nazionale@anffas.net – www.anffas.net

Contenuti a cura del Centro Studi Giuridici e Sociale di Anffas Nazionale Avv.ti Alessia Maria Gatto e Corinne Ceraolo Spurio

Supervisione a cura di Roberto Speziale, Presidente Nazionale Anffas e Silvia Sanfilippo, collaboratrice Anffas Nazionale

Grafica a cura di: Miriam Prete e Silvia Sanfilippo, collaboratrici Anffas Nazionale

Edizione del mese di settembre 2023

La presente guida è disponibile anche in formato digitale sul sito di Anffas Nazionale

CAPITOLO I - PERMESSI RETRIBUITI _____ 1

1.1 Riconoscimento della condizione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 per beneficiare dei permessi retribuiti	1
1.2 I beneficiari dei permessi retribuiti: il lavoratore con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l.n. 104/92	2
1.3 I beneficiari dei permessi retribuiti. Il lavoratore che assiste una persona con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l.n. 104/92	3
1.4 Specifiche agevolazioni per i lavoratori che assistono un figlio con disabilità grave	5
1.5 Permessi lavorativi per il lavoratore che assiste il coniuge con disabilità grave	5
1.6 Il lavoratore che assiste un parente o affine entro il 2° o 3° grado con disabilità grave	7
1.7 Cumulo dei permessi mensili retribuiti	7
1.8 Eliminazione del principio del referente unico per la fruizione dei permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della l.n. 104/92	9
1.9 Requisito del non ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave da assistere	10
1.10 Richiesta dei permessi	11
1.11 Obbligo per il datore di concedere il permesso	13
1.12 Proroga dei benefici per il lavoratore con disabilità grave in attesa di visita di revisione	13
1.13 Permessi retribuiti, malattia, ferie e tredicesima mensilità	14

CAPITOLO II - CONGEDO BIENNALE STRAORDINARIO RETRIBUITO _____ 15

2.1 Beneficiari del congedo	15
2.2 Richiesta del congedo	16
2.3 Durata e cumulabilità dei congedi	17
2.4 Modalità di fruizione	17
2.5 Il referente unico	18
2.6 Retribuzione e riflessi previdenziali	18

2.7 Esclusioni	19
----------------	----

CAPITOLO III - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE 20

CAPITOLO IV - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI 21

CAPITOLO V - ESONERO DAI TURNI NOTTURNI 22

5.1 Esonero dal lavoro notturno per coloro che hanno a carico una persona con disabilità	22
------------------------------------------------------------------------------------------	----

5.1 Esonero dal lavoro notturno per le persone con disabilità	23
---------------------------------------------------------------	----

CAPITOLO VI - RIDUZIONE ETÀ PENSIONABILE E INCREMENTO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA 24

6.1 Riduzione età pensionabile lavoratori con invalidità	24
----------------------------------------------------------	----

6.2 Incremento dell'anzianità contributiva	24
--------------------------------------------	----

CAPITOLO VII - AGEVOLAZIONI PER LA SEDE LAVORATIVA 26

7.1 Scelta della sede lavorativa per i lavoratori con invalidità	26
------------------------------------------------------------------	----

7.2 Richiesta di trasferimento a sede più vicina da parte del lavoratore con disabilità	26
-----------------------------------------------------------------------------------------	----

7.3 Opposizione a trasferimento d'ufficio	27
-------------------------------------------	----

7.4 Priorità nell'accesso al lavoro agile	28
-------------------------------------------	----

CAPITOLO VIII - CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA 29

8.1 Gli incentivi alla promozione di iniziative di conciliazione lavoro-famiglia	29
----------------------------------------------------------------------------------	----

1.1 Riconoscimento della condizione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992 per beneficiare dei permessi retribuiti

L'accesso ai permessi lavorativi retribuiti è subordinato al riconoscimento della condizione di **disabilità grave** ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/92 da parte del lavoratore stesso o della persona da assistere.

Certificato provvisorio di handicap

L'art. 2, comma 2, del DL 324/93 prevede la possibilità di richiedere il c.d. accertamento provvisorio nel caso in cui siano già trascorsi 45 giorni dalla presentazione della domanda e la commissione non si sia ancora pronunciata. In tal caso, solo ai fini di beneficiare delle agevolazioni lavorative, fra cui i permessi lavorativi (ma anche precedenza nella prima assegnazione o trasferimento di sede e riposi e permessi per i figli con disabilità grave) è possibile richiedere che un medico specialista nella patologia/patologie denunciate in servizio presso l'ASL da cui è assistito l'interessato effettui provvisoriamente l'accertamento.

Come previsto dal successivo art. 4, la verifica della sussistenza della condizione di *handicap* viene eseguita da una apposita Commissione Medica (art. 1 l.n. 295/1190) che certifica, al termine di una visita c.d. "di accertamento" l'eventuale possesso del requisito determinando se la persona si trova o meno in condizione di gravità.

L'iter da seguire per avviare la procedura volta a richiedere tale accertamento è descritto nel manualetto SAI sull'invalidità civile e stato di handicap.

Si ricorda, comunque, che la condizione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l. 104/92 si verifica quando **la condizione di disabilità**, già causa di difficoltà di apprendimento di relazione o di integrazione lavorativa, è tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione ed è caratterizzata da una riduzione della autonomia personale, correlata all'età, tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

1.2 I beneficiari dei permessi retribuiti: il lavoratore con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l.n. 104/92

L'art 33 della l.n. 104/92 prevede che il lavoratore maggiorenne con disabilità grave, sia nel settore pubblico che privato, può assentarsi al lavoro per **tre giorni al mese** o, in alternativa, usufruire di **una o due ore di permesso retribuito al giorno**, rispettivamente se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore o superiore alle sei ore, pur percependo una indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa al periodo di permesso.

I periodi sono coperti da contribuzione figurativa e i permessi non fruiti in un mese non possono essere fruiti nel mese successivo.

Le due modalità di fruizione dei permessi (giornaliero od orario), essendo tra esse alternative, non sono cumulabili.

Il lavoratore con disabilità che sceglie di **fruire delle ore giornaliere di permesso** al posto dei tre giorni mensili, non deve rispettare un tetto massimo di ore nell'arco del mese, non essendoci alcuna espressa preclusione normativa in tal senso. Tale interpretazione è stata anche acclarata con sentenza del Trib. di Lecco n. 6905/2004 con la quale il giudice ha disapplicato la Circolare del Ministero del Tesoro del 21/10/2000 che, invece, stabiliva per i dipendenti pubblici con disabilità un tetto massimo di 18 ore di permesso giornaliero nell'arco di un mese. Con la circolare n. 8 del 2008 dell'Ufficio della Funzione Pubblica ha ulteriormente ribadito che *"i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato"* e che *"Il comma 2*

Fruizione dei permessi nel corso di turni svolti a cavallo di due giorni solari o durante le giornate festive

Con messaggio INPS n. 3114 del 7 agosto 2018 (consultabile [qui](#)) l'Istituto ha chiarito che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari ad un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

L'INPS ha precisato, inoltre, che il beneficio può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare di domenica o in orario notturno.

Tali puntualizzazioni valgono tanto per il lavoratore che beneficia direttamente dei permessi quanto per il coniuge, parente o affine che assiste una persona con disabilità grave.

dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo".

Le tre giornate di permesso mensili, se previsto dal proprio contratto collettivo di lavoro, possono essere anche riproporzionate in ore, facendo sì che il dipendente possa, nell'arco del mese, fruire cumulativamente di giornate intere e/o frazionate rispettando il tetto massimo normalmente pari a 18 ore e comunicando in anticipo al proprio datore la modalità prescelta.

I permessi spettano indipendentemente dalla circostanza che il contratto di lavoro sia a tempo determinato o indeterminato o che il lavoratore lavori a tempo pieno o part-time.

Nel caso in cui il richiedente dei 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. Nel caso sia previsto un monte ore mensile, questo dovrà essere proporzionalmente ridotto per il lavoratore part-time.

Se il richiedente dei permessi lavora, invece, 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.

1.3 I beneficiari dei permessi retribuiti. Il lavoratore che assiste una persona con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l.n. 104/92

L'art. 33 della l.n. 104/92 prevede che il lavoratore dipendente pubblico o privato che assiste una persona con disabilità in situazione di gravità certificata **non ricoverata a tempo pieno** ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa.

Per beneficiare di tale agevolazione, il lavoratore deve essere legato alla persona con disabilità grave da una relazione di coniugio oppure di parentela o affinità entro il secondo grado.

Inoltre, per rafforzare la garanzia di assistenza della **persona con disabilità grave con coniuge o genitori ultrasessantacinquenni, deceduti, mancanti o affetti da "patologie invalidanti"**, il legislatore ha in tali casi previsto che il beneficio si possa estendere anche al **parente o affine fino al terzo grado** della stessa persona con disabilità grave.

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.

Le patologie invalidanti

Il Decreto Interministeriale numero 278 del 21 luglio del 2000 individua le seguenti patologie:

- ✓ patologie croniche o acute che vanno a determinare, anche solo temporaneamente, la perdita dell'autonomia personale;
- ✓ patologie croniche o acute che richiedono un'assistenza continuativa e monitoraggi frequenti;
- ✓ patologie croniche o acute che prevedono la partecipazione nel trattamento sanitario;
- ✓ patologie dell'infanzia o dell'età evolutiva che abbiano le caratteristiche indicate nei 3 punti precedenti e che richiedano programma di riabilitazione o terapeutico in cui debba essere coinvolto anche il genitore.

Gradi di parentela e affinità.

- ✓ Parenti di primo grado: padre, madre, figlio/a;
 - ✓ Affini di primo grado: suocero/a e figlio/a del coniuge;
 - ✓ Parenti di secondo grado: nonno/a, nipote (figlio del figlio/a), fratello e sorella;
 - ✓ Affini di secondo grado: nonno/a del coniuge, nipote del coniuge, cognato/a.
 - ✓ Parenti di terzo grado: bisnonno/a, pronipote, nipote (figlio/a del fratello o sorella), zio/a.
 - ✓ 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".

Il Ministero del Lavoro, con la risoluzione n. 41 del 2009, ha chiarito che **l'amministratore di sostegno o il tutore** di una persona con disabilità grave non può fruire dei permessi retribuiti solo in ragione dell'ufficio svolto salvo non ne abbia già diritto in qualità di coniuge, parente o affine di quest'ultima.

Diversamente dal caso in cui fruisca dei permessi retribuiti direttamente il

lavoratore con disabilità, ove a beneficiarne sia il coniuge un parente o affine entro il 2° o 3° grado, non è prevista una modalità alternativa, potendo tali soggetti fruirne soltanto in modalità giornaliera.

Però, in alcuni casi, i CCNL prevedono l'opportunità per il lavoratore di fruire dei permessi giornalieri in modalità frazionata, anche mista, nel rispetto del contingente massimo di 18 ore mensili e comunicando al datore di lavoro la modalità prescelta.

L'art. 33 della l. 104/91, in ogni caso, riconosce la possibilità di fruire dei permessi giornalieri anche in modalità continuativa.

I requisiti della convivenza (in precedenza espressamente previsto) della continuità ed esclusività dell'assistenza non sono più menzionati quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi da parte dei beneficiari a seguito della modifica introdotta dalla legge n. 183 del 2010. L'art. 33, comma 3 bis della l. 104/92, tuttavia, prevede che il lavoratore che usufruisce dei permessi mensili retribuiti per assistere una persona con disabilità grave residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

1.4 Specifiche agevolazioni per i lavoratori che assistono un figlio con disabilità grave

Nel caso dei genitori di minori con disabilità grave, il riconoscimento dei benefici in ambito lavorativo varia a seconda dell'età del bambino.

Ai sensi dell'art. 33 del D.L. 151/2001, per ogni minore con disabilità grave, i genitori, anche adottivi o affidatari, hanno diritto alternativamente ed entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, 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.

In alternativa al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, i medesimi genitori possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino o dei tre giorni di permesso mensile retribuito.

1.5 Permessi lavorativi per il lavoratore che assiste il coniuge con disabilità grave

Il coniuge di una persona con disabilità grave ha diritto a fruire di tre giorni mensili di permesso retribuito.

Oggi è definitivamente sancito il riconoscimento di tale diritto anche al convivente di fatto della persona con disabilità grave.

Anche se in passato la Corte Costituzionale si era espressa negativamente sul tale ultimo aspetto, con successiva sentenza n. 213/2016 (consultabile [qui](#)), la stessa Corte ha invece dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3 della legge 104/92 nella parte in cui, appunto, non prevede espressamente di includere tali soggetti tra i beneficiari delle agevolazioni. È interessante richiamare la *ratio legis* posta alla base della decisione individuata nell' «*assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare, indipendentemente dall'età e dalla condizione di figlio dell'assistito*» (sentenze n. 19 del 2009 e n. 158 del 2007). Nel novero di tale ratio la Corte ha ritenuto irragionevole che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito non fosse incluso il convivente stabile della persona con disabilità grave.

L'INPS con circolare n. 38/2017 (consultabile [qui](#)) si è, pertanto, conformata a tale decisione, chiarendo che ai fini della valutazione della spettanza del diritto ai permessi retribuiti, **per qualificare il “convivente”** si dovrà fare riferimento alla “convivenza di fatto” come individuata dal comma 36, dell'art. 1, della legge n. 76 del 2016 in base al quale «*per convivenza di fatto si intendono due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da unione civile*» e accertata con dichiarazione anagrafica.

Nella stessa circolare, l'INPS, fornendo ulteriori indicazioni anche in base a quanto previsto dalla legge 76/2016 a proposito delle unioni civili tra persone dello stesso sesso, posto che tale legge ha stabilito che “*le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.*”, ha chiarito che i permessi ai sensi della legge n. 104/92 e il congedo straordinario indicato dall'art. 42, comma 5, D.Lgs.151/2001 possono essere concessi anche in favore di un lavoratore dipendente, parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte.

1.6 Il lavoratore che assiste un parente o affine entro il 2° o 3° grado con disabilità grave

L'art. 33 della Legge n. 104/1992 stabilisce che possono godere dei tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa anche i parenti o gli affini entro il 2° grado della persona con disabilità grave a favore della quale è prestata l'attività di assistenza. Come evidenziato nei paragrafi precedenti, tale diritto è riconosciuto anche ai parenti ed affini di terzo grado quando i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave siano deceduti o mancanti, oppure abbiano compiuto i 65 anni o 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.

Congedo parentale facoltativo per lavoratrici e lavoratori dipendenti

Il congedo parentale è una forma facoltativa di astensione dal lavoro riconosciuta alternativamente ai genitori dei bambini fino a dodici anni d'età (a differenza di quella obbligatoria che è di esclusiva pertinenza della gestante). La retribuzione del 30% riconosciuta al lavoratore viene corrisposta in base al reddito a partire dai sei e fino agli otto anni del reddito. Dagli otto anni in su, invece, non è prevista alcuna retribuzione.

Il periodo di congedo fruibile è di dieci mesi complessivi per entrambi i genitori, elevati ad undici se il padre si astiene dal lavoro per almeno tre mesi. Nel caso dei genitori affidatari o adottivi, il congedo è riconosciuto facendo riferimento ai primi dodici anni di arrivo del minore in famiglia, sempre entro il compimento della maggiore età.

1.7 Cumulo dei permessi mensili retribuiti

L'INPS, con circolare n. 53/2008 (consultabile [qui](#)), ha chiarito che, al fine di garantire il pieno godimento dei benefici previsti dalla normativa vigente, il lavoratore con disabilità grave già beneficiario dei permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della l. 104/92 può **cumulare** tali permessi con quelli allo stesso

spettanti al fine di assistere un familiare con disabilità grave “*senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave*” e che “*come specificato in apposito parere ministeriale, la capacità del lavoratore di soddisfare i bisogni assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave, non necessariamente sono riconducibili ad una idoneità suscettibile di accertamento medico-legale*”.

Per quanto riguarda il lavoratore che presta assistenza alle **persone con disabilità grave** è possibile cumulare i permessi solo a condizione che si tratti del **coniuge** (anche convivente o parte di unione civile) o di un **parente o affine entro il primo grado**, nonché **fino al secondo grado** qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Agevolazioni lavorative per i genitori che assistono un figlio con disabilità grave

	Prolungamento congedo parentale fino ad un massimo di tre anni.	Permessi orari giornalieri di due ore al giorno.	Permessi mensili di 3 gg. al mese
Fino al compimento del terzo anno d'età del bambino con disabilità grave	Si	Si	Si
A partire dal terzo anno d'età e fino al compimento del dodicesimo anno d'età.	Si	No	Si
A partire dal terzo anno d'età ed entro il dodicesimo anno dall'ingresso in	Si	No	Si

famiglia (per figli adottivi o affidati).			
A partire dal dodicesimo anno d'età.	No	No	Si
A partire dal dodicesimo anno di ingresso in famiglia (per figli adottivi o affidati).	No	No	Si
Figli maggiorenni (solo per genitori non affidatari o adottivi).	No	No	Si

NB le agevolazioni sono tra di esse alternative e sono riconosciute alternativamente ad entrambi i genitori.

Agevolazioni lavorative per il lavoratore con disabilità grave o i parenti e affini della persona con disabilità grave

	Permessi orari giornalieri (una o due ore al giorno).	Permessi mensili (3 gg. al mese)
Lavoratore con disabilità grave.	Si	Si
Coniuge, Parente o affine della persona con disabilità grave.	No	Si

1.8 Eliminazione del principio del referente unico per la fruizione dei permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della l.n. 104/92

Il Consiglio di Stato, con il parere n. 5078 del 2008, aveva affermato il principio del **referente unico** della persona con disabilità ossia colui che assume su di sé

il ruolo e la responsabilità *“di porsi come punto di riferimento della gestione generale dell’intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell’assistito”*.

L’art. 24 della legge n. 183 del 2010 aveva poi appositamente modificato l’art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, recependo tale principio, e lasciando la possibilità di fruire alternativamente dei permessi ai soli genitori delle persone con disabilità grave.

Tuttavia, con una modifica legislativa, dal 13 agosto 2022 è stato eliminato il principio del “referente unico”. Il nuovo articolo 33 della l.n. 104/92 stabilisce, infatti, che, fermo restando il limite dei tre giorni di permesso mensile, per l’assistenza alla stessa persona con disabilità grave il diritto può essere riconosciuto a più aventi diritto, che possono fruire dei permessi in via alternativa tra loro. Per il settore privato l’INPS, con messaggio n. 3096/22, ha comunicato che è possibile richiedere la fruizione alternativa dei permessi presentando domanda attraverso i consueti canali.

Sono esclusi da sopra descritti benefici i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici ed i lavoratori agricoli con rapporto di lavoro inferiore ai 26 giorni al mese.

1.9 Requisito del non ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave da assistere

Per ricovero a tempo pieno si intende quello che avviene, 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.

Vi sono, inoltre, casi in cui il lavoratore può fruire delle agevolazioni lavorative pure se la persona con disabilità assistita si trova in condizione di ricovero a tempo pieno presso una struttura sanitaria o ospedaliera.

Già con la Circolare n. 13 del 6 dicembre 2010 l’Inps ha previsto 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.

Ciò si verifica, ad esempio, per la necessità della persona con disabilità grave di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010) oppure sia ricoverato un bambino con disabilità grave di età inferiore ai 3 anni (Circolare INPS n.90/2007).

Inoltre, con la sentenza n. 21416/2019 (consultabile [qui](#)), la Corte di cassazione ha riaffermato tale principio e ulteriormente chiarito che la condizione del “non ricovero” della persona con disabilità grave da assistere, presupposto per fruire dei permessi retribuiti di cui all’ art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, sia da intendere con riferimento alle **“strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria continuativa. Solo se la struttura ospitante sia in grado di garantire un’assistenza sanitaria in modo continuo e così di assicurare al portatore di handicap grave tutte le prestazioni sanitarie necessarie e richieste dal suo status si rende superfluo, o comunque non indispensabile, l’intervento del familiare, venendo così meno l’esigenza di assistenza posta a base dei permessi.”**.

Su tali presupposti, la corte ha ritenuto quindi errata la decisione a cui era giunto il giudice del precedente giudizio che aveva ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore accusato di avere falsamente dichiarato che la madre, residente in una casa di riposo, non si trovava in condizione di “ricovero”.

In base alla sentenza, infatti, ove la struttura non sia in grado di assicurare prestazioni sanitarie che debbono essere rese esclusivamente al di fuori di essa, come nel caso delle strutture residenziali di tipo sociale, quali case-famiglia, comunità-alloggio o case di riposo, si interrompe la condizione di ricovero a tempo pieno menzionata dalla norma rendendo indispensabile l’intervento del familiare.

L’eccezione, inoltre, può verificarsi anche nel caso in cui sia documentato da parte dei sanitari della struttura ospedaliera ove la persona con disabilità grave è ricoverata a tempo pieno, il bisogno di assistenza da parte del genitore o del familiare, indipendentemente che la persona sia un minore o meno (Circolare INPS n. 32/2012 consultabile [qui](#)). Un’ultima eccezione al requisito del non ricovero, è infine prevista nel caso di ricovero in ospedale di una persona con disabilità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circolare INPS n. 155/2010).

1.10 Richiesta dei permessi

Per ottenere il riconoscimento del diritto a fruire dei permessi lavorativi previsti

dalla legge 104 in presenza dei relativi requisiti, il lavoratore dipendente del settore privato deve presentare apposita domanda all'**ente previdenziale di appartenenza**. Per quanto riguarda l'INPS, a partire dal 2012, tale presentazione avviene solo in via telematica attraverso l'accesso all'area riservata del sito INPS mediante SPID/CNS/CIE. In alternativa è anche possibile rivolgersi ad un patronato o contattare il numero verde INPS. Il provvedimento di accoglimento non ha una scadenza e pertanto non è necessario ripresentarla periodicamente ma sarà necessario comunicare entro trenta giorni qualunque variazione, come, ad esempio, la cessazione della validità del riconoscimento della condizione di persona con disabilità grave. Nel caso in cui venga presentato un "certificato provvisorio" oppure non si sia svolta la visita di revisione, invece, la validità sarà temporanea in quanto definitivamente subordinata al risultato dell'accertamento compiuto dalla Commissione Medica. Nel caso in cui il lavoratore sia dipendente pubblico, la domanda dovrà, invece, essere presentata presso l'Amministrazione di appartenenza con conseguente facoltà in capo ad esse di accogliere o meno la domanda.

Il lavoratore che intende chiedere il riconoscimento per sé del diritto a fruire dei permessi dovrà rivolgersi al proprio ente previdenziale e presentare apposita domanda. Per quanto riguarda l'INPS si dovrà compilare un apposito modulo online indicando le informazioni sul rapporto di lavoro in corso e dichiarando di trovarsi in condizione di disabilità grave. Ove previsto nei provvedimenti di nomina, le dichiarazioni devono essere sottoscritte dall'amministratore di sostegno, tutore o curatore.

Egli, inoltre, dovrà allegare alla domanda il verbale relativo al riconoscimento dello "stato di *handicap*" attestante la connotazione di gravità o in alternativa un "certificato provvisorio" oppure la certificazione rilasciata dal medico di base in caso in cui si tratti di una persona con sindrome di down. Dovrà essere indicata la modalità prescelta di fruizione delle agevolazioni (ore di permesso giornaliero, giorni di permesso mensile o pagamento diretto dell'indennità in caso di operaio agricolo).

Il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, il parente o affine che assiste la persona con disabilità che fa riferimento all'INPS ai fini previdenziali dovrà presentare l'apposito modulo indicando la modalità prescelta di fruizione dei permessi e allegando la "dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile". Il richiedente dovrà indicare che la persona assistita si trova in condizione di disabilità grave e il tipo di relazione intercorrente con quest'ultima.

Bisognerà, inoltre, dichiarare il non ricovero a tempo pieno (o la presenza di una

eccezione tra quelle indicate al paragrafo precedente), le informazioni sulla attività lavorativa svolta e sulla situazione della persona con disabilità stessa. Unitamente al verbale con cui è accertato lo stato di handicap in condizione di gravità dovrà anche allegare lo stato di famiglia e la dichiarazione 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.

Anche in tal caso dovrà essere allegato alla domanda il verbale relativo al riconoscimento dello "stato di *handicap*" attestante la connotazione di gravità o in alternativa un "certificato provvisorio" oppure la certificazione rilasciata dal medico di base in caso in cui si tratti di una persona con sindrome di down.

INPS, in caso di autorizzazione, anche quando la fruizione dei permessi è riconosciuta a più persone per l'assistenza alla medesima persona con disabilità grave, comunica alla persona con disabilità, al richiedente e al datore di lavoro che "la domanda è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile".

1.11 Obbligo per il datore di concedere il permesso

Il comportamento del datore di lavoro che nega all'avente diritto il permesso retribuito per motivi diversi dalla mancanza dei presupposti indicati dalla legge (es. venir meno del riconoscimento della condizione di disabilità grave) è da ritenere illegittimo. Una volta che viene riconosciuto il beneficio, esso è fruibile ove il lavoratore ne abbia necessità. Un diniego si porrebbe in conflitto con la ratio della norma volta ad assicurare il diritto all'assistenza e all'inclusione sociale della persona con disabilità grave. Quindi, il funzionario che nega il permesso mensile può vedersi contestato il reato di abuso d'ufficio come stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 36597 del 7 luglio 2005. Benché non vi sia alcun obbligo in tal senso, è, comunque, sempre auspicabile che il lavoratore programmi e/o comunichi con un congruo anticipo, compatibilmente con le proprie esigenze o quelle legate all'assistenza del familiare con disabilità grave, i giorni di fruizione dei permessi così da garantire al datore di lavoro il giusto preavviso e la migliore riorganizzazione del lavoro.

1.12 Proroga dei benefici per il lavoratore con disabilità grave in attesa di visita di revisione

L'art. 25, comma 6 bis, del Decreto-legge n. 90/2014 onera l'Inps di riconvocazione a visita di revisione ordinaria e precisa che, nelle more della visita di revisione per l'invalidità civile o stato di handicap, i cittadini continuano a beneficiare di tutto quanto riconosciuto a seguito del precedente accertamento, compresi i benefici riconosciuti in ambito lavorativo.

1.13 Permessi retribuiti, malattia, ferie e tredicesima mensilità

I permessi previsti dalla l.n. 104/92 non sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti fissati per le assenze per malattia e se fruiti **non generano alcuna decurtazione dei giorni di ferie o della tredicesima mensilità** a meno che non siano cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio (sul punto si veda il parere del Consiglio di Stato n. 3389/2005 e la nota Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 208/2005). L'INPS con nota n. 119563/2009 ha chiarito che **le ferie e malattie godute**, a loro volta, **non incidono sul numero di giorni di permesso** fruibili dal lavoratore, che devono sempre essere interamente riconosciuti nell'arco di ciascun mese. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 24/2012, ha chiarito ulteriormente questo aspetto, specificando anche che altre tipologie di permessi (come il permesso sindacale, congedi etc.), non influiscono sul pieno diritto ai permessi retribuiti.

Nell'art. 71 comma 5 Legge n. 133/2008 si prevede che: *“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.n. 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.

2.1 Beneficiari del congedo

L'art. 42, comma 5 del D L n. 151/2001 prevede la possibilità per certi lavoratori che assistono una persona con disabilità grave certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3 della l.n. 104/92 non ricoverata a tempo pieno (salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza), di assentarsi dal lavoro per un periodo di due anni in tutto l'arco della vita lavorativa, anche in presenza di più familiari con disabilità grave, pur continuando a percepire **un'indennità**.

La norma introduce una graduatoria per l'accesso al congedo individuando quale **primo beneficiario** richiedente il **coniuge convivente** con la persona con disabilità grave, nonché la parte dell'unione civile e il convivente di fatto che presti assistenza all'altra parte.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge, unito civilmente o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo i **genitori**, anche adottivi o affidatari, del figlio con disabilità grave anche se non conviventi con quest'ultimo.

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

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.

In caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, possono godere di tale beneficio i

parenti ed affini fino al terzo grado conviventi.

Graduatoria dei beneficiari del congedo

- ✓ coniuge convivente, convivente di fatto o parte dell'unione civile convivente della persona con disabilità grave;
- ✓ genitori anche adottivi della persona con disabilità grave;
- ✓ figli conviventi della persona con disabilità grave;
- ✓ fratelli o sorelle conviventi della persona con disabilità grave;
- ✓ parenti ed affini fino al terzo grado conviventi;

NB: anche in previsione di instaurare la convivenza con la persona con disabilità in grave dopo la richiesta di congedo.

Il diritto spetterà anche ove vi sia la previsione di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo, obbligandosi, di fatto, ad instaurare nel frattempo la convivenza.

Per la definizione di “mancante” è possibile fare riferimento a quanto indicato ai paragrafi precedenti.

2.2 Richiesta del congedo

Il lavoratore che voglia usufruire del congedo deve presentare l'apposita domanda all'ente previdenziale di riferimento, affinché questo effettui un controllo circa la ricorrenza dei requisiti sopra ricordati.

Una volta ottenuto l'assenso da parte dell'ente previdenziale, il lavoratore dovrà richiedere che gli venga consegnata una delle copie di domanda, debitamente protocollata. Se l'ente previdenziale di riferimento è l'INPS avviene tutto telematicamente.

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.

Non è possibile richiedere il congedo straordinario durante il ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave da assistere fatte salve le eccezioni richiamate nei paragrafi precedenti in materia di permessi lavorativi mensili retribuiti (es. interruzione del ricovero a tempo pieno per effettuare visite e terapie appositamente certificate, ricovero a tempo pieno di una persona in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine, ricovero a tempo pieno di una persona con disabilità grave per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza).

L'art. 3, comma 106, della Legge n. 350/2003 ha fatto venir meno il 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.

2.3 Durata e cumulabilità dei congedi

Con circolare INPS (consultabile [qui](#)) è stata ribadita la possibilità, già evidenziata nella circolare n. 53/2008, di cumulare il **congedo straordinario** con i **permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001** (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale). L'INPS ha precisato, inoltre, che i periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 **senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici** anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

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 ricollega 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.”*

2.4 Modalità di fruizione

Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona con disabilità grave 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.

2.5 Il referente unico

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave.

È il principio del referente unico che impedisce che il congedo straordinario possa essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, ad eccezione dei genitori, anche adottivi, per l'assistenza allo stesso figlio con grave disabilità.

I genitori possono fruirne alternativamente, ma non negli stessi giorni. 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.**

2.6 Retribuzione e riflessi previdenziali

Nei periodi di congedo spetta **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, per un importo complessivo massimo di euro 53.686,65 annui.**

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

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

2.7 Esclusioni

Sono escluse le seguenti categorie di lavoratori: addetti ai servizi domestici e familiari, lavoratori a domicilio, lavoratori agricoli giornalieri, lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati.

CAPITOLO III - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

L'art. 2-bis della l.n. 104/92 introduce un divieto di discriminazione o di riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei seguenti benefici:

- permessi giornalieri retribuiti;
- permessi mensili retribuiti;
- scelta della sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;
- per la persona con disabilità grave, scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e divieto di trasferimento in altra sede, senza il proprio consenso;
- priorità nell'accesso al lavoro agile per persone con disabilità grave, con figli con disabilità grave o caregiver ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. In tal caso, la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in tal senso è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla;
- prolungamento del congedo parentale per i genitori con figli con disabilità grave fino al compimento del dodicesimo anno d'età del bambino;
- di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori, sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

CAPITOLO IV - CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ogni lavoratore dipendente di datore di lavoro pubblico o privato può richiedere un periodo di congedo non retribuito di durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi familiari riguardanti il coniuge, i figli legittimi, legittimati o adottivi, i genitori, i generi e le nuore, i suoceri, i fratelli e le sorelle del lavoratore anche non conviventi, nonché delle persone con disabilità accertata ai sensi della l. 104/92, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Fra i gravi motivi sono indicati:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite alle persone sopra indicate, a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o di colui che esercita la potestà.

5.1 Esonero dal lavoro notturno per coloro che hanno a carico una persona con disabilità

Secondo l'articolo 53 del Decreto Legislativo n. 151/2001, coloro che hanno a proprio a carico una persona con disabilità grave ai sensi della legge n. 104/1992 **non sono obbligati a prestare lavoro notturno** e, quindi, hanno la facoltà di chiedere di essere esonerati.

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.

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.

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. Quindi, 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 può essere **fruito anche da chi abbia a proprio carico una persona con disabilità anche non grave** (e, pertanto, riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/92).

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

Definizione di familiare a carico

il Ministero del lavoro, con interpello n. 4 del 6 febbraio 2009 ha chiarito cosa debba intendersi per familiare "a carico" Il Ministero basandosi anche sulla Circolare INPS 23 maggio 2007 n. 90, afferma che *"tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità."(...)* *"solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno"*

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.

Il D.lgs. 66/2003, all' art. 18 bis, prevede alcune sanzioni in caso di inosservanza del divieto di lavoro notturno nei confronti dei soggetti di cui sopra.

5.1 Esonero dal lavoro notturno per le persone con disabilità

Anche se la normativa sopra richiamata non estende l'esonero dal lavoro notturno per le persone con disabilità, si ritiene che ugualmente si possa giungere a tale risultato facendo ricorso agli altro strumenti di tutela riconosciuti alle persone con disabilità e ai diritti riaffermati dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, fatti salvi gli esoneri previsti per qualunque lavoratore come il riconoscimento dell'inidoneità al lavoro notturno per motivi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. L. n. 81/2008).

La persona con disabilità, invece, potrebbe essere assunta attraverso il sistema del collocamento mirato, a seguito di un percorso valutativo, eseguito ai sensi della legge n. 68/99 da una Commissione Medica, teso anche a valutare adeguatamente le generiche capacità lavorative della persona considerando anche gli aspetti riguardanti la capacità di sostenere turni in orario notturno e puntando ad un proficuo inserimento nel posto di lavoro maggiormente idoneo.

CAPITOLO VI - RIDUZIONE ETÀ PENSIONABILE E INCREMENTO ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA

6.1 Riduzione età pensionabile lavoratori con invalidità

In base al decreto Legislativo n. 503 del 30 dicembre 1992 (articolo 1, comma 8) i lavoratori con una invalidità non inferiore all'80% e almeno 20 anni di contributi godono di una speciale deroga che permette di anticipare l'età pensionabile a 56 anni per le donne e a 61 anni per gli uomini. 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 50° anno di età, se donne o al 55° anno di età, se uomini (art. 1 comma 6 D.lgs. 503/1992, che ha mantenuto i precedenti limiti per tali lavoratori).

6.2 Incremento dell'anzianità contributiva

L'art. 80, comma 3, della legge 388/2000 riconosce "agli invalidi per qualsiasi causa" la possibilità di richiedere il beneficio di due mesi di contribuzione figurativa (utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva) per ogni anno di servizio effettivamente svolto presso pubbliche amministrazioni, aziende private o cooperative. I periodi che danno titolo a tale riconoscimento sono solo quelli svolti in concomitanza con il possesso del requisito sanitario.

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.

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.

CAPITOLO VII - AGEVOLAZIONI PER LA SEDE LAVORATIVA

7.1 Scelta della sede lavorativa per i lavoratori con invalidità

In base all'art. 21 della l.n. 104/92, 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.

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 presentino patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), ha diritto a scegliere, **ove possibile**, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

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.

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.

7.2 Richiesta di trasferimento a sede più vicina da parte del lavoratore con disabilità

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, della legge n. 104/1992.

L'art. 33 comma 6 della legge 104/92 riconosce alla persona con disabilità grave maggiorenne il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

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 pregressività 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”*.

7.3 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.

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).

7.4 Priorità nell’accesso al lavoro agile

I lavoratori che usufruiscono dei permessi giornalieri o mensili previsti dall’art. 33 della l.n. 104/92, hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

8.1 Gli incentivi alla promozione di iniziative di conciliazione lavoro-famiglia

Ai sensi dell'art. 9 della l.n. 53/2000, 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, 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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.

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.

Per scaricare questi contenuti

Inquadra il QR-CODE con il tuo smartphone
e scarica la versione online





www.anffas.net

Per maggiori informazioni: nazionale@anffas.net

ETS - APS
Anffas[®]
NAZIONALE