



<http://www.handylex.org/index.shtml>

<http://www.handylex.org/index.shtml><http://www.handylex.org/schede/index.shtml>

<http://www.handylex.org/schede/index.shtml><http://www.handylex.org/gun/index.shtml>

<http://www.handylex.org/gun/index.shtml><http://www.handylex.org/indici/index.shtml>

<http://www.handylex.org/indici/index.shtml><http://www.handylex.org/indici/crono.shtml>

<http://www.handylex.org/indici/crono.shtml><http://www.handylex.org/index.shtml>

<http://www.handylex.org/index.shtml>

Permessi lavorativi: nuova circolare INPS

La legge **8 marzo 2000, n. 53** approvando nuove "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", ha introdotto anche alcune novità riguardo ai permessi lavorativi previsti per le persone con handicap in situazione di gravità e per i loro familiari. Queste forme di permesso erano fino ad allora regolate dall'articolo 33 della legge n. 104/1992 e da una lunga serie di circolari applicative, pareri. Ricordiamo sinteticamente quelle novità.

Innanzitutto con la nuova norma i permessi vengono concessi anche qualora **l'altro genitore non ne abbia diritto** (Un esempio: il padre di un disabile la cui moglie sia casalinga).

Non è poi più necessaria la **convivenza** del lavoratore con il familiare (parente o affine entro il terzo grado) con handicap in situazione di gravità per poter fruire dei tre giorni di permesso mensile. Permane comunque l'esclusione dalla fruizione dei permessi nel caso in cui il disabile sia ricoverato in istituto.

Ancora, i permessi mensili oltre che retribuiti sono coperti da contributi figurativi. I contributi figurativi sono utili per il raggiungimento del diritto alla pensione. Sinora, questi permessi non erano coperti da contributi figurativi; pertanto, al momento di richiedere la pensione i congedi richiesti ai sensi della legge 104/1992 non venivano conteggiati né potevano essere riscattati, né si poteva chiedere la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa. I permessi lavorativi per i genitori e parenti di persone con handicap grave e per i lavoratori disabili incidono, in generale, negativamente sulle ferie e la tredicesima mensilità, salvo che i singoli Contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano disposto diversamente.

Ciao Elia i contributi te li pagano solo che non li vedi in busta paga ma solo sull'estratto dell'inps , per questo motivo non li vedi in busta paga , perché sono FIGURATIVI , cioè li paga lo stato.

Se non capisci chiamami.

E' stato infine definitivamente chiarito che i disabili lavoratori possono usufruire o dei permessi lavorativi di due ore al giorno oppure dei tre giorni mensili e non è ammessa la cumulabilità fra i due tipi di benefici.

Fin qui, in estrema sintesi, quanto previsto dalla legge 53/2000. Attendevamo le circolari applicative dell'INPS e degli altri enti previdenziali che devono recepire le nuove disposizioni e fornire indicazioni agli assicurati e agli uffici periferici. Il **17 luglio 2000** la direzione generale dell'INPS ha diramato **la circolare 133** che entra nel merito degli articoli 19 e 20 della legge 53, quelli che interessano appunto i permessi lavorativi di cui stiamo parlando. Vi sono alcune conferme ma anche alcune inaspettate restrizioni. Le vediamo in ordine di rilevanza ricordando che riguardano solo gli assicurati INPS.

Aventi diritto e convivenza

La circolare interpreta in modo discutibile il dettato della Legge 53, operando una distinzione netta a seconda che il disabile sia minorenni o maggiorenne. La convivenza con il disabile del lavoratore che richiede i permessi non è più richiesta sia che l'handicappato sia minorenni sia che abbia compiuto i 18 anni. Tuttavia nel caso di disabile maggiorenne è espressamente richiesto che il lavoratore assista con continuità e con esclusività il parente handicappato.

La "continuità" consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso. Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, "lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale". In sostanza l'INPS non parla più di "convivenza" ma introduce il termine di "lontananza", senza peraltro precisare quale sia la distanza geografica da ritenere "vicina".

Sempre a proposito di disabili maggiorenni è richiesta anche l'esclusività dell'assistenza. Il lavoratore richiedente i permessi deve essere cioè l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non

convivente con il lavoratore richiedente, risulti convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso disabile, oppure altre persone non lavoratrici in grado di assisterlo.

L'INPS elenca i motivi che rendono impossibile l'assistenza da parte dei parenti del disabile e che quindi aprono la possibilità alla concessione dei permessi ad altro familiare non convivente.

- invalidità totale o superiore ad due terzi del familiare convivente con il disabile grave;**
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);**
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;**
- età superiore ai 70 anni se in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;**
- grave malattia**
- presenza in famiglia di più di tre minorenni**
- presenza in famiglia di un bambino inferiore a 6 anni**
- necessità di assistenza anche in ore notturne e anche da parte del lavoratore (valutata dal medico INPS).**

I motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, dovranno essere valutati dal medico INPS che stabilirà se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza.

E' ammessa, inoltre un'altra eccezione e cioè la mancanza della patente di guida da parte del non lavoratore che potrebbe assistere il disabile. In questo caso tuttavia deve essere documentata la necessità di trasportare il disabile per visite mediche o terapie specifiche che devono avvenire effettivamente nei giorni di permesso richiesti.

Tutti questi limiti non sono invece previsti nel caso in cui i disabili siano minorenni; non viene cioè richiesta la continuità e l'esclusività dell'assistenza. A questa "apertura" va aggiunto,

come detto, il fatto che i permessi vengono ora concessi anche se l'altro lavoratore non ne ha diritto. L'esempio più frequente è quello della famiglia composta da: padre lavoratore, madre casalinga, figlio con handicap grave. Prima della legge 53 e della circolare INPS n. 133, i permessi non venivano concessi: ora sì.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti i permessi spettano ad entrambi ma in maniera alternativa: se ne gode l'uno, l'altro non ne può fruire. La circolare introduce tuttavia una flessibilità per quanto riguarda i figli minorenni (o meglio di età compresa fra il 3° e il 18° anno): l'alternatività in questo caso è riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese e cioè tre. Questo significa che padre e madre possono prendere nello stesso giorno un permesso (totale due giorni), ma gliene rimane poi solo uno (sempre in totale) da utilizzare. La circolare non prevede, per i genitori e parenti, la possibilità di frazionare i permessi giornalieri in ore.

Astensione facoltativa entro i primi tre anni di vita

La legge 104/1992 consente alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre di prolungare fino ai tre anni di vita del bambino con handicap grave, l'astensione facoltativa, cioè proseguire l'astensione dal lavoro oltre a quella che obbligatoriamente deve essere assicurata alla madre (tre mesi dopo il parto). Anche in questo caso vi sono nuove modalità di applicazione.

La legge 53 ha consentito una interessante opportunità: la madre e il padre, infatti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, sia esso disabile o meno, per un periodo complessivo continuativo o frazionato, di 10 mesi, elevabili ad 11. In particolare, la madre lavoratrice, trascorso il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto, può fruire entro l'8° anno di età del bambino di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi ed il padre lavoratore di una identica astensione non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 mesi.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della legge 1204/71 (quelli per allattamento). Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere, come detto, i 10 mesi, salvo alcune eccezioni che ora vediamo. Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, fino a 7 mesi, i mesi complessivi tra i genitori possono arrivare a 11. I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando che la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione e l'elevazione a 7 mesi del padre è possibile

solo se la madre non supera i 4 mesi (la somma totale non potrà mai eccedere gli 11 mesi).

Riepilogando quindi ci sono permessi di astensione facoltativa per un totale di 10 mesi (o 11) di cui possono fruire entrambi i genitori entro l'8° anno del figlio, ma c'è anche, la possibilità, nel caso di bambini con handicap, di prolungare l'astensione fino ai tre anni di età del figlio. Come si conciliano i due diversi permessi?

La circolare 133 precisa che i **due tipi** di "astensione" **non sono incompatibili**. L'INPS elenca però una serie di ipotesi il cui senso è che il prolungamento dell'astensione (quello fino ai tre anni di età) deve iniziare comunque dopo la potenziale o reale fruizione, da parte del genitore interessato, dei permessi di cui parlavamo sopra e quindi mai prima del compimento del sesto mese del bambino, termine innalzato nel caso di "genitore solo" o di entrambi i genitori lavoratori dipendenti. I genitori di bambini con handicap, in sostanza, prima di usufruire del prolungamento o sfruttano (almeno uno dei due genitori) i periodi di astensione previsti dalla legge 53 (6 o 7 mesi) oppure attendono (lavorando) che tale periodo sia trascorso. Al termine di tale periodo potranno iniziare il prolungamento e gli altri permessi potranno essere utilizzati anche dopo il compimento del 3° anno di età e anche in concomitanza con i tre giorni di permesso previsti dalla legge 104.

Va ricordato che in tutti i periodi di astensione di cui abbiamo parlato la retribuzione corrisponde ad un'indennità pari al 30% di quella ordinaria.

Si ricorderà che in alternativa al prolungamento dell'astensione si possono richiedere i permessi di due ore fino al compimento del 3° anno di età. La circolare 133 precisa che questa possibilità non è incompatibile con la fruizione dei cosiddetti permessi per allattamento che sono riconosciuti fino ad un anno di età e che sono pari a due ore al giorno (o un ora in caso di orario lavorativo fino alle 6 ore). Quindi nel primo anno di vita si possono fruire sia i permessi per allattamento che i permessi ex articolo 33 (comma 2).

Persone disabili che lavorano

Come già nella legge 53/2000 anche nella circolare 133 dell'INPS sono veramente scarse le novità che interessano i disabili che lavorano. Questi hanno diritto ad usufruire dei permessi orari (due ore al giorno) o dei tre giorni mensili; la precisazione riguarda la loro **alternatività** che dalla circolare 133 può essere però eccezionalmente modulata se si presentano esigenze gravi e non previste anche all'interno dello stesso mese; si può cioè richiedere di trasformare la fruizione dei permessi da orari a giornalieri anche a metà del mese, ovviamente i residui permessi verranno ricalcolati in base a quelli già utilizzati.

Cosa accadrà ora? La circolare, come abbiamo già detto, contiene alcune "forzature" della legge 53 e questo sarà senza dubbio causa di contenzioso fra assicurati ed ente. E' altresì probabile che il Consiglio di Stato, se investito in materia, si esprima in modo difforme dall'INPS. Se così fosse verrebbe, ancora una volta, rimesso in discussione più di un aspetto dato, momentaneamente, per assodato.

- [Consulta il testo della circolare](#)

23 luglio 2000

Carlo Giacobini

Responsabile Centro per la Documentazione Legislativa

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare - Direzione Nazionale

Il presente documento rimane di esclusiva proprietà del Centro per la documentazione legislativa UILDM e non può essere riprodotto senza la preventiva autorizzazione dello stesso.



<http://www.handylex.org/gun/inpsnew.shtml> - [uphttp://www.handylex.org/gun/inpsnew.shtml](http://www.handylex.org/gun/inpsnew.shtml) - up