

lavoro e sm: i diritti di chi assiste



SCLE
ROSI
MULT
iPLA
ONLUS
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

giovani oltre la SM

*“Dedico molte ore alla cura di mio marito
che ha la SM e desidero anche continuare a lavorare.
Come posso fare? Quali sostegni mi offre la legislazione?”*

- GG -

Introduzione

1 Come conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura dei propri cari

In base alle stime ottenute dall'indagine ISTAT del 2004-2005 sulle condizioni di salute e il ricorso ai servizi sanitari emerge che in Italia le persone con disabilità che vivono in famiglia sono 2 milioni e 600 mila, pari al 4,8% circa della popolazione. A queste persone, poi, vanno aggiunte le 190.124 residenti nei presidi socio-sanitari. Si giunge così a una stima complessiva di poco meno di 2 milioni e 800 mila persone con disabilità¹. E la gran parte di loro vive, appunto, in famiglia.

Anche nell'indagine conoscitiva sulle condizioni sociali delle famiglie italiane, pubblicata dalla Commissione Affari Sociali della Camera si riconosce come la famiglia e la donna in particolare continuano ad

¹ Vedi www.disabilitaincifre.it



esercitare una intensa attività di assistenza agli anziani, ai figli minori e ai disabili e risulta sempre più difficile far convivere impegni lavorativi e domestici con i compiti di cura”².

Ecco il punto, dunque: in Italia la presa in carico dell’assistenza a persone con disabilità è un fenomeno socialmente rilevante, che riguarda sostanzialmente i familiari e soprattutto le donne; per tutti costoro è difficile conciliare l’impegno di cura alla persona disabile con il lavoro. Se lo sguardo si allarga all’orizzonte europeo, la sostanza si conferma: secondo le più recenti stime di Eurostat, l’80% delle persone con disabilità vive in famiglia e il 90% di costoro fruisce dell’assistenza di un familiare, quasi sempre donna.

Il 95% dei tre miliardi di ore dedicate all’assistenza alle persone disabili proviene dalla rete familiare. In sette casi su dieci un familiare deve rinunciare al posto di lavoro; il 7% lavora a part-time, rinunciando a prospettive di carriera. E si calcola che la famiglia con una persona non autosufficiente spenda circa 12.000 euro all’anno per assistenza, farmaci e ausili terapeutici.

² Vedi www.superabile.it, La famiglia ai raggi X, 4 maggio 2007

2 Quando un familiare ha la SM

L’indagine CENSIS del 2000, basata su dati Indagini Multiscopo ISTAT, ha classificato la sclerosi multipla tra le prime tre malattie a più forte impatto assistenziale. Secondo lo studio, il fatto che la sclerosi multipla colpisca fasce di popolazione in età già attiva “crea enormi problemi di carico assistenziale e di revisione dell’approccio dell’assistenza (non ultimo il problema dell’inserimento lavorativo)”³.

Sempre secondo i dati di una ricerca finanziata da AISM nel 2000, il 95% delle persone con SM vive insieme ai familiari e il 76% dichiara di avere bisogno di assistenza domiciliare; di questi il 73% rivela di essere assistito dai familiari (costretti a modificare la propria attività lavorativa nell’8% dei casi). E, da un impegno minimo di un’ora di assistenza familiare, si può arrivare, nei casi di totale perdita dell’autonomia della persona con SM, fino a oltre 18 ore giornaliere di assistenza⁴.

Quando la perdita dell’autonomia è grande, quindi, il “caregiver” – ossia colui che assiste, che spesso è un familiare – si trova a dover sostenere l’assistenza per molte ore al

³ Bilancio sociale 2006, Ed. AISM 2007, pag. 10.

⁴ Libro Bianco “Sclerosi multipla in Italia, Ed. AISM 2000, pag. 13-18



giorno e, di conseguenza, è costretto a modificare la propria vita e, in particolare, si trova a dover ridurre la propria stessa attività lavorativa.

Un costo indiretto della SM, quindi, è sicuramente quello del reddito che viene a mancare, o perché la persona con SM perde il lavoro o perché il familiare che l'assiste deve rinunciare a tempi propri di lavoro e agli annessi redditi.

A partire dagli anni '90, grazie alle sopravvenute possibilità di diagnosi precoce e alla migliore efficacia delle terapie, si è verificato un progredire più lento della disabilità nelle persone con SM e, di conseguenza si sono aperti scenari più confortanti sia in merito alla possibilità, per i giovani con sclerosi multipla, di mantenere più a lungo il proprio lavoro sia, congiuntamente, rispetto alla possibilità che gli stessi familiari non siano costretti a lasciare il lavoro per farsi carico delle necessità di assistenza della persona con SM⁵. Rimane, tuttavia, il problema serio delle tante persone che hanno da parecchi anni ricevuto una diagnosi di SM e che, avendo nel tempo accumulato una crescente disabilità, richiedono oggi, di conseguenza, un alto impegno di assistenza, che incide fortemente sulla vita dei familiari.

⁵ Vedi al riguardo i dati presentati nel Libro Bianco: "Disabilità e lavoro: il caso della sclerosi multipla", Ed. AISM 2006, pag. 13-15.

3 Il quadro dei sostegni legislativi in Italia

In questo quadro complessivo, la presente pubblicazione si rivolge a tutti i familiari che assistono persone con disabilità, cercando di mostrare con precisione quali siano i sostegni che la legislazione italiana va man mano offrendo.

Questa pubblicazione, in altri termini, prova a entrare nello specifico e a individuare e proporre in forma il più possibile esatta e completa tutti i sostegni che la legislazione mette a disposizione di chi, insieme, voglia lavorare e debba assistere un familiare con disabilità.

Per partire nel nostro viaggio all'interno della legislazione vigente, faremo prima di tutto riferimento alla "storica" Legge 104 del 1992: fu la prima legge-quadro dedicata alle persone con handicap in Italia. Essa delinea gli elementi fondamentali per i diritti, l'integrazione sociale, l'assistenza e la tutela delle persone con disabilità. Per esempio, indica anche forme concrete di inserimento nel campo della formazione professionale e nell'ambiente di lavoro.

In particolare la Legge 104/92 prevede il diritto ad alcune significative agevolazioni lavorative per le persone delle quali sia riconosciuto lo stato di handicap grave e per i familiari, parenti e affini entro il terzo grado che pre-



stino loro assistenza. Questo, dunque, sarà il primo punto fermo: esplorare i diritti riconosciuti, anche a livello lavorativo, già dal 1992, alle persone in situazione di handicap grave e a chi di loro si prenda cura.

A partire da qui cercheremo di mostrare in maniera il più possibile esaustiva e insieme semplice il quadro legislativo attuale.

4 Aspetti problematici e nodi irrisolti

Sicuramente – e questo è un approdo che è ancora un punto di partenza – si scoprirà come insieme ai sostegni e alle opportunità offerte dalla normativa vigente, permangono aspetti irrisolti.

Ci sono diritti che solamente da poco sono stati riconosciuti anche al coniuge o ai fratelli e alle sorelle delle persone con disabilità; però non c'è ancora una estensione di questi diritti alle persone che convivano “more uxorio” – come si dice – o ad altri familiari. Questo è un terreno delicato, ma, forse, su di esso abitano oggi molte persone che, pur non essendo sposate né essendo

genitori, si prendono cura di una compagna o di un compagno di vita, di un cugino o di un amico che abbia anche incontrato la SM o un'altra forma di malattia invalidante. Anche per loro sarebbe importante che fossero riconosciute forme di sostegno sancite dalle normative.

Inoltre i familiari, oltre ai loro normali impegni di lavoro, si trovano a dover gestire uno stress psico-fisico notevole per assistere al meglio le persone care. Nessuna disposizione normativa prende in considerazione, al momento, l'ipotesi di offrire forme di prepensionamento per le situazioni più complesse di assistenza continuativa a familiari con handicap grave. Sarebbe utile, dunque, una equiparazione dell'assistenza resa a familiari con situazioni di handicap in gravità ai lavori usuranti (il cui trattamento è regolato dal Decreto Legislativo 374/1993): questo è quanto chiedono anche FISH e AISM, come ribadito in occasione della Conferenza nazionale della famiglia tenutasi nel maggio 2007. Ecco, dunque, un'altra conquista cui giungere: vedersi riconosciuto il diritto ad andare in pensione in anticipo, dopo anni passati nella cura di un familiare con grave disabilità.

L'equiparazione comporterebbe la possibilità (*non l'obbligo*) di anticipare il pensionamento fino a un massi-



mo di 60 mesi (5 anni), per i lavoratori e le lavoratrici che si prendono cura della persona con disabilità all'interno della famiglia, purché l'assistenza sia rivolta a un inabile al 100% di gravità.

Sull'argomento sono stati presentati numerosi progetti di legge, sostenuti anche da FISH e AISM, sia alla Camera come al Senato.

Più ampiamente, anche su questo terreno, FISH e AISM ritengono essenziale la piena applicazione della logica dell'inclusione che sostiene la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e si impegneranno per rendere concreti i principi della Convenzione tramite una riconfigurazione complessiva del sistema normativo ordinario.

Il desiderio con cui nasce questa guida informativa, quindi, è nel paradosso di diventare presto obsoleta: vorrebbe dire che ci sarebbero nuove norme da far conoscere e che si dovrebbe riscrivere, in fondo, la mappa di una società più civile, dove anche chi si trovasse in condizione di debolezza sarebbe un po' più libero di vivere come tutti.

Domanda & Risposta



1 La situazione di handicap grave

1. Cosa si intende per stato di handicap grave?

Per la Legge 104/92 si intende “persona con handicap” chi presenti una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che sia causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e che sia tale da determinare un processo di svantaggio sociale⁶. La situazione di handicap assume la connotazione di gravità quando la minorazione di cui sopra, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale al punto da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo o globale, nella sfera individuale o in quella di relazione⁷.

2. Come si ottiene il riconoscimento dello stato di handicap grave?

Occorre fare domanda alla ASL locale. Una apposita com-

⁶ Legge 104/92, articolo 3, comma 1

⁷ Legge 104/92, articolo 3, comma 3

missione visita la persona e rilascia il certificato di handicap nel quale viene indicato se sussiste la connotazione di gravità⁸. Sul certificato viene barrato il quadratino che richiama l'articolo 3, comma 3, legge 104/1992

3. Per ottenere il riconoscimento dello stato di handicap grave, occorre una seconda visita, dopo quella per il riconoscimento dell'invalidità civile?

Presso ogni ASL sono istituite apposite Commissioni che rilasciano varie tipologie di certificazione finalizzate all'accertamento dell'invalidità e dello stato di handicap. Dal 2006⁹ lo Stato ha previsto che “le Regioni, nell'ambito delle proprie competenze, adottano disposizioni dirette a semplificare e unificare le procedure di accertamento sanitario.. per l'invalidità civile... e per l'accertamento dell'handicap grave, effettuate dalle apposite Commissioni in sede, forma e data unificata per tutti gli ambiti nei quali è previsto un accertamento legale”.

Ciò significa che, dal 2006, si può chiedere che la visita per l'accertamento dell'invalidità civile e quella per la cer-

⁸ Come previsto dall'articolo 33 della Legge 104/92

⁹ Legge 80/2006, articolo 6, comma 1



tificazione dello stato di handicap avvengano contestualmente, ossia nello stesso momento.

Non è, tuttavia, detto che la ASL sia organizzata in modo da poter far svolgere le due visite contestualmente.

4. Cosa si può fare se, dopo la presentazione della domanda, passa molto tempo prima che si venga chiamati alla visita di accertamento

Se la Commissione medica non si pronuncia entro 90 giorni dalla presentazione della domanda per l'accertamento dell'handicap, è possibile chiedere un accertamento – provvisorio – di un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL da cui è assistito l'interessato¹⁰.

5. La validità dell'accertamento provvisorio della gravità della situazione di handicap ha un limite di tempo?

Una recente circolare dell'INPS¹¹ ha stabilito che non c'è più limite di tempo per la validità dell'accertamento provvisorio. Per evitare ai cittadini danni a causa di eventuali ritardi nella conclusione del procedimento di accertamento

¹⁰ Legge 423/1993, articolo 2

¹¹ Circolare INPS n.53 del 29 aprile 2008, punto 5

della gravità dello stato di handicap, l'eventuale certificazione provvisoria è valida sino all'accertamento definitivo da parte della commissione dell'INPS. Per questo sarà cura delle sedi INPS verificare periodicamente l'esito dell'accertamento definitivo, per evitare l'eventuale indebita fruizione di permessi o congedi in caso di mancato riconoscimento finale della condizione di gravità dell'handicap da parte della preposta commissione.

6. La Legge 104/1992 si applica solo ai cittadini italiani?

No. Si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale.



2 I permessi retribuiti previsti dall'articolo 33 della Legge 104/92 per chi assiste una persona con handicap grave

1. Quanti sono i giorni di permesso cui si ha diritto?

Secondo la Legge 104/92, ai familiari che, essendo lavoratori, assistano una persona in stato di handicap grave, spettano mensilmente tre giorni di permessi retribuiti.

2. Chi ha diritto ai permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/92?

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti:

- i lavoratori stessi che siano eventualmente in situazione di handicap grave;
- i parenti e gli affini entro il terzo grado, con diverse modalità, criteri e condizioni. Tra i genitori hanno diritto ai permessi anche i genitori adottivi o affidatari.

Fra gli aventi diritto, inoltre, è incluso anche il coniuge¹².

¹² Come indicato dal Parere del Consiglio di Stato n.1611/92

3. Cosa si intende per parentela e cosa per affinità?

Per parentela si intende il vincolo che lega le persone che discendono da un comune capostipite. Per affinità, invece, si intende il legame tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge¹³.

4. Quali sono i parenti entro il terzo grado?

Padre – o madre – e figlio sono parenti di primo grado; così anche i fratelli e le sorelle. Nonno e nipote sono parenti di secondo grado. Zii e nipoti (figli di un fratello o di una sorella) sono parenti di terzo grado. I cugini sono parenti di quarto grado e non possono utilizzare i benefici in oggetto.

5. Chi sono gli affini entro il terzo grado?

Il suocero, il genero e la nuora sono affini di primo grado. Sorella e fratello della moglie o del marito sono affini di secondo grado. La zia o lo zio della moglie o del marito sono affini di terzo grado. Il cugino della moglie o del marito è affine di quarto grado e non ha diritto ai permessi.

¹³ Queste definizioni sono previste dalla circolare INPDAP n.34/2000



6. Quali sono le condizioni per ottenere i permessi?

6.1 Le disposizioni per i dipendenti del settore privato

La Legge 53 del 2000¹⁴ ha soppresso l'obbligo della convivenza e ha introdotto le condizioni dell'esclusività e della continuità dell'assistenza. Data la genericità di questi concetti e i problemi operativi sorti, nel 2007 l'INPS¹⁵ ha ulteriormente eliminato i requisiti dell'esclusività e della continuità.

Non conta più, quindi, che la persona che fruisce dei permessi sia l'unica in famiglia che possa prendersi cura della persona disabile (esclusività): è possibile che i permessi vengano utilizzati anche se nel nucleo familiare vivano altri familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario alla persona con disabilità.

Allo stesso modo è venuto meno il requisito della continuità: non è più ritenuto necessario che l'assistenza sia quotidiana; essa deve comunque assumere i caratteri della sistematicità e della adeguatezza al bisogno della persona con disabilità.

¹⁴ Con gli articoli 19 e 20 della Legge 53 dell'8 marzo 2000

¹⁵ Circolare INPS n.90 del 23 maggio 2007

6.2 Le disposizioni per i dipendenti pubblici?

Nel febbraio 2008 il Dipartimento per la Funzione pubblica ha emanato un Parere più restrittivo¹⁶, che riguarda tutti i dipendenti pubblici.

In base a tale Parere i permessi non vanno concessi a genitori non conviventi con la persona con disabilità se non preesiste la continuità dell'assistenza, sistematica e globale al di fuori dall'orario di lavoro. La condizione della continuità va autocertificata dal lavoratore e valutata di volta in volta dall'amministrazione competente.

Tale Parere è al momento valido per tutti i dipendenti pubblici, anche se si è in attesa di un pronunciamento da parte del Consiglio di Stato, che potrà apportare ulteriori modifiche.

¹⁶ Dipartimento per la Funzione Pubblica, Parere n.13 del 18 febbraio 2008



7. Chi ha la funzione di verificare se il lavoratore ha diritto a fruire dei permessi retribuiti previsti dalla legge 104/92?

Nell'aprile 2008, l'INPS, recependo in una sua circolare¹⁷ una precedente sentenza della Corte di Cassazione¹⁸, ha chiarito che vige il principio in base a cui è il datore di lavoro il destinatario dell'obbligo di concessione dei tre giorni di permesso mensile e, pertanto, anche del dovere di verificare in proprio se, oltre alla certificazione di handicap grave, sussistono concretamente i requisiti di sistematicità e adeguatezza dell'assistenza, necessari per la fruizione dei permessi. L'INPS ha solamente una funzione di controllo formale dell'adeguatezza della domanda. Nel caso il datore di lavoro rilevi che non siano rispettati i requisiti di legge necessari, la questione dovrà comunque essere risolta all'interno del rapporto di lavoro e non riguarderà l'Istituto Previdenziale.

¹⁷ Circolare INPS n.53 del 29 aprile 2008, punto 3

¹⁸ Sentenza 5 gennaio 2005, n.175 della Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

8. Come avviene la scelta del familiare che può beneficiare dei permessi?

L'INPS ha di recente precisato¹⁹ che è la stessa persona in stato di handicap grave (o l'amministratore di sostegno o il tutore legale) a poter scegliere liberamente chi, all'interno della sua famiglia, debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge.

Per questo occorre allegare alla domanda per la fruizione dei permessi una dichiarazione in carta semplice in cui la persona con grave disabilità accetta l'assistenza da parte di quel familiare lavoratore.

9. Come ci si regola con i permessi qualora la persona in situazione di handicap grave venga ricoverata?

Nell'articolo 33, la Legge 104/1992²⁰ specificava che i permessi lavorativi non possono essere concessi se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Nel 2007²¹ l'INPS ha introdotto le seguenti precisazioni:

- il ricovero è considerato a tempo pieno nel caso in cui si

¹⁹ Circolare INPS n.90 del 23 maggio 2007

²⁰ Articolo 33, comma 3, legge 104/1992

²¹ Circolare INPS n.90 del 23 maggio 2007



svolga nelle 24 ore;

- sono esclusi i ricoveri in day hospital e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali.

10. Ci sono casi in cui, nonostante il ricovero a tempo pieno della persona con handicap, il familiare ha comunque diritto ai permessi retribuiti?

Sì, il diritto ai permessi vale:

- in caso di ricovero a tempo pieno, finalizzato a un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, di un bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3° grado);
- quando, indipendentemente dall'età, la persona con handicap grave, ricoverata a tempo pieno, si trovi in coma vigile o in stato terminale. In questo caso l'accertamento di tali condizioni sanitarie e la necessità di assistenza devono essere accertate dal dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS.

11. I tre giorni di permesso si possono frazionare? Come?

Al riguardo vi sono circolari diverse. L'INPDAP²² ammette il frazionamento dei tre giorni in ore per un massimo di 18 ore mensili. L'INPS nel 2006 aveva previsto la frazionabilità in mezza giornate, fino a un massimo di sei²³. Di recente²⁴, però, ha precisato meglio le modalità, consentendo a coloro che svolgono attività a tempo pieno di poter frazionare le assenze fino ad un massimo di 18 ore. Va rilevato, però, che questo limite non è applicabile ai genitori di bambini con handicap di età inferiore ai tre anni, qualora gli stessi genitori abbiano optato per le due ore di permesso giornaliero (in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa). Infine, in un ulteriore messaggio²⁵, l'INPS specifica che il limite massimo di ore vale esclusivamente quando i tre giorni vengano frazionati, anche parzialmente, in ore. Inoltre è scritto che il limite di 18 ore è riferito ai casi in cui l'orario di lavoro sia di 36 ore suddiviso in sei giorni. Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa. La formula più utilizzata è questa: dividere

²² Circolare INPDAP n.34 del 10 luglio 2000

²³ Circolare INPS n.211 del 31 ottobre 1996

²⁴ Messaggio INPS n.15995 del 18 giugno 2007

²⁵ Messaggio INPS n.16866 del 28 giugno 2007



l'orario di lavoro per il numero dei giorni lavorati ogni settimana e moltiplicare per 3. Per esempio: se si lavora 40 ore alla settimana suddivise in cinque giorni, allora le ore massime sono: $(40/5)=8 \times 3$ (giorni); ossia, in questo caso, si ha diritto a 24 ore al mese di permessi. Nel caso l'orario di lavoro sia stabilito su base plurisettimanale, il calcolo va fatto considerando (*l'orario di lavoro fissato su base plurisettimanale*):(*orario di lavoro medio settimanale o numero medio dei giorni lavorativi settimanali*) $\times 3$.

12. Quanti sono i giorni di permesso retribuito nel caso che il contratto di lavoro sia a tempo parziale?

Nel caso del part-time orizzontale, ossia di giornate di lavoro con orario ridotto, ad esempio di 4 ore, il permesso mensile sarà sempre di tre giornate, ciascuna della durata prevista dal contratto. Nell'esempio usato sarebbero tre giornate di quattro ore ciascuna. In caso di part-time verticale, che prevede, cioè, un numero ridotto di giornate di lavoro per mese, l'INPDAP²⁶ ha stabilito che il permesso mensile venga ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate. L'INPS²⁷ ha anche fornito una formula matematica

²⁶ Circolare INPDAP n.34 del 10 luglio 2000, punto 8

²⁷ Circolare INPS n.133 del 17 luglio 2000

con cui calcolare il numero di giornate a cui si ha diritto. Se, per esempio, in un mese si lavora per 8 giorni su un totale di 26 giorni lavorativi teoricamente eseguibili, bisogna eseguire la seguente proporzione: $x:8=3:26$. Il numero dei giorni cui si ha diritto (x) sarà pertanto $= (3 \times 8):26$, ossia 0,9 giorni di permesso, da arrotondare all'unità più vicina; in questo caso si avrà pertanto diritto a un giorno di permesso.

13. Una persona che assista due familiari disabili può cumulare i permessi?

Prima il Consiglio di Stato²⁸ ha dato parere positivo e poi sia l'INPS²⁹ sia l'INPDAP³⁰ hanno recepito tale parere. Da ultimo anche il Ministero del Lavoro³¹ ha fatto proprio il contenuto del parere sopracitato evidenziando che: "la commisurazione del beneficio da parte del legislatore all'esigenza di assistenza di una persona in tali condizioni comporta che quando le persone da assistere siano più di una, debbano essere riconosciuti, pure allo stesso lavorato-

²⁸ Parere n.785 del 14 giugno 1995

²⁹ Circolare INPS n.211 del 31 ottobre 1996, punto 1

³⁰ Circolare INPDAP n.34 del 10 luglio 2000, punto 5

³¹ Risposta del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale del 28 agosto 2006 all'interpello della Regione Liguria sul caso di permessi per più persone disabili da assistere



re, una pluralità di permessi”; “il cumulo dei benefici non potrà essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l’assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell’handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo. Quando invece la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l’assistenza di più persone con handicap, il cumulo dei permessi deve ritenersi garantito dalla citata norma”. Si ha assistenza disgiunta quando ricorrono i seguenti requisiti essenziali:

- la particolare natura dell’handicap, tale da richiedere l’assistenza continua ed esclusiva;
- l’assenza di altri soggetti che possano accudire il disabile;
- la conseguente necessità di assistere i disabili con modalità e tempi diversi.

13.1 È possibile cumulare i giorni di permesso per un dipendente pubblico che assista due familiari?

Di recente il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha diramato, per tutti i dipendenti pubblici, un parere più restrittivo³², che limita questo diritto all’assistenza di una so-

³² Dipartimento per la Funzione pubblica, Parere numero 13 del 18 febbraio 2008

la persona, poiché si ritiene che non si possa assistere con continuità più di una sola persona. In attesa di un pronunciamento del Consiglio di Stato, per i dipendenti pubblici ha validità questa indicazione.

14. Un lavoratore non disabile può chiedere i permessi se assiste una persona disabile che a sua volta già richieda per se stessa i tre giorni di permesso?

L’INPS³³ ammette questa possibilità, purché:

- il lavoratore disabile, pur beneficiando per sé dei tre giorni di permesso, abbia un’effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare convivente non disabile (e questa necessità deve essere valutata dal medico della sede INPS);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in grado di prestare assistenza.

Se sussistono queste condizioni, i due soggetti in questione potranno fruire dei giorni di permesso nelle stesse giornate³⁴.

³³ Circolare INPS n.37 del 18 febbraio 1999

³⁴ Circolare INPS n.128 dell’11 luglio 2003



15. Un lavoratore disabile può chiedere i permessi per sé e per assistere un altro familiare con handicap grave?

Secondo l'INPS³⁵, il lavoratore con grave disabilità che già beneficia per se stesso dei permessi previsti ex Legge 104/92 può anche cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in situazione di disabilità grave.

³⁵ Circolare INPS n.53 del 29 aprile 2008, punto 6

3 Permessi per i genitori di figli con handicap in situazione di gravità

3.1 Per minori di 3 anni

1. Cosa prevede la legge se il figlio con disabilità ha meno di tre anni?

Entro i primi tre anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, accertato dalla Commissione dell'Azienda Usl prevista dalla Legge 104/1992, la lavoratrice madre, o - in alternativa - il padre lavoratore (anche adottivi o affidatari) hanno diritto a prolungare il periodo di astensione facoltativa già prevista dalla legge di tutela della maternità. Tale periodo di prolungamento è coperto da contribuzione figurativa utile ai fini dell'anzianità di servizio, oltre all'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione. Se si sceglie di non usufruire di questa possibilità, si può optare per l'utilizzo di due ore giornaliere di permesso retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino, purché non sia ricoverato a tempo pieno in un istituto specializzato.



Dal 2007 l'INPS³⁶ ha precisato che i permessi di cui stiamo parlando possono essere concessi anche in caso di ricovero a tempo pieno, se questo è dovuto a un intervento chirurgico oppure è a scopo riabilitativo. Per ottenere il riconoscimento di questo diritto occorre una documentazione prodotta dalla struttura ospedaliera, che certifichi il bisogno di assistenza del ricoverato da parte di un genitore o di un familiare. Con il messaggio n. 22912 del 20 settembre 2007, l'INPS ha precisato che il congedo straordinario per l'assistenza del figlio gravemente disabile può essere concesso a un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio.

2. Si possono cumulare i permessi giornalieri "ex Legge 104" con i permessi di allattamento previsti dalla Legge di tutela della maternità e, quindi, per esempio, avere quattro ore al giorno di permesso (due per Legge 104/92 e due per l'allattamento)?

Di norma i due tipi di permesso sono incompatibili: se si fruisce degli uni non si può fruire degli altri³⁷. Tuttavia

³⁶ Circolare INPS n.90 del 23 maggio 2007

³⁷ Circolare INPS n.128 dell'11 luglio 2003

l'INPS nel 2007³⁸ ha ammesso la cumulabilità dei due benefici per lo stesso bambino in relazione alla speciale gravità dell'handicap e all'effettiva necessità di cure che non possono essere garantite durante le sole ore di allattamento previste per tutti i neonati. Anche in questo caso la necessità di assistenza è valutata dal dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS. Gli stessi permessi della Legge 104/92, poi, sono compatibili coi permessi per allattamento di un altro figlio. C'è, inoltre, compatibilità se un lavoratore fruisce per sé dei permessi previsti dalla Legge 104/92 art. 33 e dei permessi per allattamento del figlio.

3. Un genitore può utilizzare i riposi per l'allattamento mentre l'altro genitore è in maternità?

Nel corso del primo anno di vita del minore è possibile che un genitore fruisca dei riposi orari per allattamento anche mentre l'altro gode della normale astensione facoltativa ancora spettantegli. Sono esclusi da questi permessi le lavoratrici e i lavoratori autonomi, quelli che svolgono la propria attività a domicilio o svolgono lavori domestici³⁹.

³⁸ Messaggio INPS n.11784 del 9 maggio 2007

³⁹ Circolare INPS n.80 del 24 marzo 1995, punto 4; Circolare INPS n.64 del 15 marzo 2001, punto 2. Circolare INPDAP n.49 del 27 novembre 2000



4. Come i genitori di bambini con handicap possono prolungare il periodo di congedo?

È riconosciuto⁴⁰ il diritto di astenersi dal lavoro a titolo di congedo parentale:

- alla madre, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi trascorso il periodo di congedo di maternità;
- al padre, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabili a 7 dalla nascita del figlio;
- al genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Ne deriva che il prolungamento del congedo parentale⁴¹ è riconoscibile, indipendentemente dal diritto dell'altro genitore:

- alla madre, trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità;
- al padre, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio;
- al genitore solo, trascorsi 10 mesi decorrenti;
- in caso di madre "sola", dalla fine del congedo di maternità;
- in caso di padre "solo", dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità⁴².

⁴⁰ In base al citato articolo 32 del D. Lgs 151/2001

⁴¹ A partire dall'articolo 33 del D. Lgs 151/2001

⁴² Messaggio INPS - Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito, 17 settembre 2007, n.22578 "Chiarimenti in merito alla decorrenza del prolungamento del congedo parentale di minore con handicap ex articolo 33, D. Lgs. 151/2001".

3.2 Per figli con età compresa fra 3 e 18 anni

1. Quali disposizioni sono previste se il figlio ha un'età compresa fra i 3 e i 18 anni?

Dopo il compimento del terzo anno di vita del figlio con handicap grave, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto non più alle due ore di permesso, ma ai tre giorni di permesso mensile, che possono essere fruiti in via continuativa ed utilizzati nel corso del mese di pertinenza. La concessione dei permessi spetta solo nel caso in cui il disabile non sia ricoverato a tempo pieno. È importante sottolineare che, a partire dal 2000⁴³, lo Stato ha precisato definitivamente che i permessi lavorativi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (es. perché disoccupato, lavoratore autonomo o casalinga). Non spettano nel caso il richiedente sia impegnato in lavoro domestico o presso il proprio domicilio. I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro genitore fruisce dell'astensione facoltativa o del congedo per malattia del figlio.

L'INPS⁴⁴ prevede il cumulo dei benefici se nel nucleo fa-

⁴³ Legge n.53 dell'8 marzo 2000, articolo 53

⁴⁴ Circolare INPS n.211 del 31 ottobre 1996



miliare ci sono soggetti disabili di età superiore ai tre anni. Questo purché non vi siano altre persone disponibili a prestare assistenza, oppure nel caso in cui il lavoratore non sia in grado – per la natura dell’handicap – di assistere i minori disabili in soli tre giorni.

3.3 Per figli maggiorenni

1. Cosa è previsto dalla normativa quando il figlio ha raggiunto la maggiore età?

Tanto l’INPS, quanto l’INPDAP hanno confermato che la lavoratrice madre o - in alternativa - il lavoratore padre hanno diritto ai tre giorni mensili⁴⁵.

⁴⁵ Come previsto dal citato articolo 33 della Legge 104/92

4 Part-time

1. Quali leggi consentono di ottenere il part-time da parte di chi assiste un familiare con handicap grave?

Il riferimento normativo per il part-time è la Legge del 25 febbraio 2000, numero 61⁴⁶, così come modificato con la recente Legge del 24 dicembre 2007, numero 247.

2. Cosa prevede l’attuale normativa sul part-time?

È prevista la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno e parziale solo nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona:

- convivente;
- con connotazione di gravità (art.3, comma 3, legge 104/1992)⁴⁷;
- con il riconoscimento del 100% di invalidità civile, con necessità di assistenza continua, in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita⁴⁸.

È comunque bene verificare sempre nel proprio CCNL se ci sono disposizioni maggiormente favorevoli.

⁴⁶ Articolo 12 bis

⁴⁷ Come previsto dall’articolo 3, comma 3 della Legge del 5 febbraio 1992 n. 104

⁴⁸ Articolo 3, comma 3



5 Rifiuto al trasferimento per il familiare che assiste e priorità nella scelta della sede

1. Può un familiare che assiste rifiutare un eventuale trasferimento?

Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assiste con continuità una persona disabile che sia parente o affine entro il terzo grado, non può essere trasferito senza il suo consenso presso altra sede⁴⁹. In questo caso il diritto al rifiuto è stato sancito, infine, dalla Suprema Corte di Cassazione, con due decisioni importanti, la n. 11597/2003 e la n. 1396/2006⁵⁰.

⁴⁹ Legge 104/1992, articolo 33, comma 5

⁵⁰ In caso di trasferimento il datore di lavoro, qualora possa far fronte alle ragioni tecniche e organizzative avvalendosi di differenti soluzioni organizzative, per lui paritarie, è tenuto a preferire quella meno gravosa per il dipendente, soprattutto nel caso in cui quest'ultimo deduca e dimostri la sussistenza di serie ragioni familiari ostative al trasferimento (Cass. n.11597/2003). Nel caso del pubblico impiego la Cassazione ha negato che il diritto al trasferimento possa assumere a suo esclusivo presupposto la vacanza del posto a cui il lavoratore richiedente aspira, poiché tale condizione esprime una mera potenzialità, che assurge ad attualità solo con la decisione dell'Amministrazione di coprire talune vacanze, ragion per cui è necessario che i posti, oltre che vacanti, siano anche "disponibili" (Cass. n.1396/2006)

2. Un familiare che assiste può anche scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio?

La stessa norma sopra citata stabilisce che questo familiare⁵¹ ha diritto di scegliere - ove possibile - la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Questa disposizione ha fatto emergere un'ampia serie di problemi nell'applicazione concreta. Infatti l'inciso "ove possibile" indica che questo diritto di scelta non è assoluto o illimitato. La Cassazione, in merito, ha stabilito che sia il datore di lavoro pubblico⁵² come quello privato⁵³ possano opporre rifiuto alla scelta della sede di servizio ove vi siano motivazioni comprovate, definite nelle sentenze citate. Infine la Corte Costituzionale richiede, per poter esercitare tale diritto, anche la necessità dell'attualità dell'assistenza⁵⁴.

⁵¹ Legge 104/1992, articolo 33, comma 5

⁵² Cass. n.12692/2002: per il pubblico impiego quando l'esercizio del relativo diritto vada a ledere, in misura consistente, le esigenze economiche e organizzative del datore di lavoro, in modo che ciò si traduca in un danno per la collettività

⁵³ Cass. n.8436/2003: per il lavoro privato quando vi sono motivate esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro, intese non come esigenze di mero profitto, ma tali da incidere sulla gestione ordinaria dell'attività produttiva

⁵⁴ C. Cost. n.406/1992 e n.325/1996



6 Congedo retribuito di due anni per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità

1. Da quando è prevista la possibilità di avere un congedo retribuito di due anni?

Con la pubblicazione della Legge 328/2000⁵⁵.

2. Chi può beneficiare oggi del congedo retribuito di due anni?

I genitori, anche adottivi o affidatari, delle persone in situazione di handicap grave; i fratelli⁵⁶; il coniuge⁵⁷; i figli⁵⁸.

⁵⁵ Legge 328/2000, articolo 80, comma 2; poi ripreso nell'articolo 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001

⁵⁶ La Corte Costituzionale ha dichiarato, con la sentenza n.233 del 8 giugno 2005, l'illegittimità del D. Lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevedeva il diritto di uno dei fratelli o sorelle conviventi con la persona in situazione di handicap grave a fruire del congedo

⁵⁷ La Corte Costituzionale con la sentenza n.158 del 18 aprile 2007 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) nella parte in cui non prevede la concessione del congedo retribuito di due anni anche al coniuge della persona con handicap grave

⁵⁸ La Corte Costituzionale, con la sentenza n.19 del 26 gennaio 2009, ha stabilito l'illegittimità costituzionale della norma anche nella in cui non prevede la concessione dei congedi ai figli che assistono i genitori conviventi in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave

3. Ci sono altre condizioni per poter fruire del congedo retribuito di due anni?

La persona con disabilità non deve essere ricoverata a tempo pieno in istituto.

4. Da quando è stato sancito che anche il coniuge possa usufruire del congedo di due anni?

Questa estensione del diritto è avvenuta nel 2007⁵⁹.

5. Il coniuge ha una priorità di diritto sugli altri parenti?

Nell'agosto del 2007 l'INPS⁶⁰ ha precisato che il congedo spetta prioritariamente al coniuge convivente con la persona in stato di handicap grave. Solo se il coniuge, che convive con la persona in stato di handicap grave, rinunci espressamente a questo diritto, allora tale diritto potrà essere fruito dai genitori della persona con handicap. Se il coniuge della persona con handicap grave non lavora o è lavoratore autonomo, i congedi possono essere richiesti dai genitori. Lo stesso vale in riferimento a fratelli o sorelle

⁵⁹ Si fa riferimento alla sentenza della Corte Costituzionale n.158 del 18 aprile 2007

⁶⁰ Circolare INPS n.112 del 3 agosto 2007



le della persona con handicap grave sposata: i congedi possono essere richiesti da loro solo se il coniuge della persona con handicap ci rinunci espressamente o non possa fruirne.

6. A quali condizioni il figlio può fruire del congedo per assistere il genitore in stato di handicap grave?

L'INPS ha fornito chiarimenti sul concetto di "convivenza" si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ., non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 c.c. ⁶¹.

7. Come viene calcolata la retribuzione?

I congedi devono ⁶² essere retribuiti con un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro e devono essere coperti da una contribuzione figurativa ai fini pensionistici. L'indennità è corrisposta da

⁶¹ INPS, Messaggio 2 settembre 2009, n. 19583

⁶² D. Lgs. 151/2001, articolo 42, comma 5

gli istituti previdenziali⁶³. Inoltre, nell'indennità mensile che verrà corrisposta, si calcolano, per l'INPS⁶⁴, anche il rateo per la tredicesima mensilità, quello per altre eventuali mensilità, le gratifiche, le indennità e i premi.

8. Il congedo può essere anche frazionato o deve essere preso un'unica volta nella carriera lavorativa?

Il congedo può essere frazionato al bisogno anche a giorni interi⁶⁵. Secondo le indicazioni INPS⁶⁶, tra un periodo e l'altro di fruizione occorre una effettiva ripresa del lavoro. Pertanto non si può, per esempio, interrompere il computo nei giorni di sabato e domenica, se non si riprende effettivamente a lavorare il lunedì successivo⁶⁷. L'INPS⁶⁸ ha precisato che, qualora si riprenda a lavorare dopo un periodo di ferie o di malattia, l'ultimo sabato (qualora i turni di lavoro siano su cinque giorni) e l'ultima domenica o giorno festivo prima delle ferie o della malattia non vadano computati in conto del congedo parentale.

⁶³ Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n.2

⁶⁴ Circolare INPS n.64 del 15 marzo 2001

⁶⁵ D. Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, articolo 42, comma 5

⁶⁶ Circolare INPS n.64 del 15 marzo 2001

⁶⁷ Circolare INPS n.64 del 15 marzo 2001

⁶⁸ Messaggio INPS n.28379/2006



L'INPDAP⁶⁹ a sua volta precisa che, quando si richiede di fruire del congedo in modo frazionato, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza e l'altro.

9. Si può interrompere il periodo di congedo per fruire dei tre giorni di permesso retribuito previsti dalla Legge 104/92?

La normativa vigente⁷⁰ prevede che durante il periodo di congedo in esame non si possa fruire dei permessi lavorativi di tre giorni mensili previsti dalla Legge 104/92. Nel 2008, tuttavia, l'INPS⁷¹ ha precisato che questo divieto si riferisce al caso in cui si richiedano per lo stesso disabile i due benefici nelle stesse giornate e che non comprende, invece, il caso della fruizione nello stesso mese, ma in giornate diverse. Pertanto è possibile - restando il limite massimo di due anni per i congedi straordinari retribuiti - che ogni mese il periodo di congedo venga interrotto per fruire dei tre giorni di permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/92.

⁶⁹ Circolare INPDAP n.131 del 12 maggio 2004

⁷⁰ Decreto Legislativo 151/2001, articolo 42

⁷¹ Circolare INPS n.53 del 29 aprile 2008, punto 7

10. Cosa succede se durante il periodo di congedo si entra in maternità o se si verifica un periodo di malattia?

In caso di malattia o maternità è sempre possibile interrompere la fruizione del congedo straordinario.

11. Ci sono altri motivi di incompatibilità con la richiesta di fruizione dei congedi straordinari retribuiti?

Non è possibile fruire contemporaneamente del congedo straordinario e di quello parentale ordinario.

Il congedo, inoltre, non può essere concesso quando il soggetto disabile svolga attività lavorativa.

12. Come si può fare domanda per ottenere il congedo straordinario retribuito?

L'INPS ha chiamato Hand 6 (COD. SR64) il nuovo modulo per il congedo retribuito di due anni. I moduli sono disponibili anche in Internet, nel sito dell'INPS, nell'area «modulistica». Gli altri istituti, al momento in cui si scrive, non hanno dato indicazioni specifiche.



7 Congedi parentali per il genitore "solo"

1. Quando la legge riconosce il genitore come "solo"?

In una delle seguenti situazioni:

- decesso dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
- affidamento in via esclusiva a uno solo dei genitori.

2. Cosa riconosce la legge a un genitore che sia rimasto solo?

Il genitore solo ha diritto a un periodo di congedo parentale pari al massimo a dieci mesi, entro i primi otto anni di vita del bambino.

3. Se uno dei due genitori è affetto da grave infermità, l'altro può godere dei diritti previsti per il genitore "solo"?

Recentemente l'INPS⁷² ha ritenuto che valesse la situazione di "genitore solo" anche là dove uno dei due coniugi fosse – anche solo temporaneamente – affetto da un'infermità tale da non essere in condizione di occuparsi del figlio.

4. Come occorre certificare un'eventuale situazione di grave infermità dell'altro genitore?

La condizione di infermità deve risultare da certificato medico emesso da struttura pubblica, nonché essere oggetto di valutazione da parte del Centro medico legale della sede INPS.

⁷² Messaggio INPS numero 22912 del 20 settembre 2007



8 Congedi per gravi motivi familiari

1. Cos'è il congedo non retribuito per gravi motivi familiari?

Il congedo per gravi motivi familiari è disciplinato dalla Legge 53/2000 e può essere utilizzato tanto dai lavoratori privati quanto dai dipendenti pubblici. Non è retribuito e non è coperto da contribuzione.

2. Per quali familiari può essere richiesto il congedo?

Il congedo⁷³ può essere richiesto per:

- i componenti della famiglia anagrafica, che va intesa come “un insieme un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozioni, tutela, oppure legate da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune”;
- i familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'articolo 433 del c.c., si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori naturali e adottivi e, in loro mancanza, gli ascenden-

⁷³ Come indicato dal Decreto interministeriale del 21 luglio 2000

- ti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli);
- i parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi, quando non sono sufficienti i permessi della Legge 104.

3. Cosa si intende per “gravi motivi familiari”?

Per gravi motivi familiari si intende:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari sopra indicati;
- necessità della presenza e dell'impegno del lavoratore per la cura e l'assistenza dei familiari;
- grave disagio personale del lavoratore stesso, al di fuori della malattia;
- patologie dei familiari sopraelencati, a esclusione del richiedente il permesso.

4. Quali sono le patologie dei familiari per curare le quali si può chiedere il congedo non retribuito?

Si può chiedere il congedo nel caso si debbano curare i familiari per le seguenti patologie:

- patologie acute e croniche che comportano la perdita



permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali;
- patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori.

5. **Con quali modalità si può utilizzare questo congedo?**

Il congedo può essere utilizzato, per un periodo frazionato o continuativo fino a due anni nell'intera vita lavorativa della persona. Al termine del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve lasciare attestazione del periodo di congedo fruito.

6. **Come si regola la fruizione di questo congedo non retribuito in rapporto all'altro congedo, retribuito, per assistere un figlio con disabilità?**

Il limite massimo individuale per i due congedi è sempre di due anni in totale. Così se, per esempio, un lavoratore avesse già fruito per motivi personali, non legati al figlio disabile, di 8 mesi di congedo non retribuito, potrebbe al massimo usufruire del congedo straordinario retribuito solo per 16 mesi e non più per 24. Gli otto mesi restanti di congedo straordinario retribuito potranno essere fruiti dall'altro genitore qualora ne abbia i requisiti. In sostanza il limite di due anni del congedo straordinario retribuito è complessivo tra entrambi i genitori e tra tutti i fratelli in relazione a ciascun soggetto con handicap grave. Se, quindi, i due genitori si dividono il congedo retribuito – ad esempio un anno per ognuno – ciascuno poi mantiene il diritto al proprio congedo ordinario non retribuito per gravi motivi familiari – nell'esempio citato, un altro anno per ciascuno –.



9 Il congedo breve

1. Cos'è il "congedo breve"?

È previsto⁷⁴ per le lavoratrici e i lavoratori, dipendenti pubblici come di datori di lavoro privati, il diritto a fruire di tre giorni complessivi di permesso retribuito per anno, in caso di morte o di grave infermità, debitamente documentata:

- del coniuge anche separato legalmente;
- di un parente entro il secondo grado (nonno e nipote, fratelli e sorelle) anche non convivente;
- di un soggetto che faccia parte della famiglia anagrafica.

2. Come si può fruire di questi tre giorni di "congedo breve"?

Bisogna comunicare al datore di lavoro il motivo e i giorni in cui si intende utilizzarlo. Si può anche concordare congiuntamente, su proposta del lavoratore, una riduzione dell'orario di lavoro per un totale complessivo pari ai tre giorni.

⁷⁴ Decreto interministeriale numero 278 del 21 luglio 2000

3. Che obblighi e che diritti ha l'azienda, in questo caso?

L'azienda ha l'obbligo di consentirne l'utilizzo entro sette giorni dalla morte o dall'accertamento della grave infermità o «dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici». Inoltre devono essere indicati i criteri e la periodicità delle eventuali verifiche sulla persistenza dello stato di gravità della patologia, che va certificata dal parte del medico specialista del SSN o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. Il datore di lavoro, infine, ha l'obbligo di comunicare alla Direzione provinciale del lavoro l'elenco dei propri dipendenti in congedo entro cinque giorni dall'inizio del congedo stesso.

4. Cosa succede se l'infermità del familiare viene meno?

Qualora venisse meno l'infermità, la lavoratrice o il lavoratore devono riprendere l'attività lavorativa e possono utilizzare l'eventuale periodo di congedo non fruito in altre occasioni.

5. I tre giorni annui del congedo breve sono cumulabili coi tre giorni mensili previsti dalla Legge 104/92?

Sì, si possono cumulare.



10 Esonero dal lavoro notturno

1. Chi non è obbligato a prestare lavoro notturno?

Tra i lavoratori che non possono essere adibiti al lavoro notturno ci sono anche i lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92⁷⁵.

2. Cosa significa essere a carico?

Il Ministero del lavoro, con la Risoluzione n. 4 del 6 febbraio 2009, ha precisato che il disabile va considerato “a carico” quanto c’è assistenza (non necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell’adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona come indicato nella Circolare INPS 23 maggio 2007 n. 90).

⁷⁵ Così è previsto dal “Testo unico delle disposizioni legislative in materia e sostegno della maternità e della paternità”, D. Lgs n.151 del 26 marzo 2001, articolo 53

3. Quando si viene considerati “lavoratori notturni”?

Quando si svolgono almeno tre ore del proprio orario giornaliero durante il periodo notturno, ossia nell’arco di tempo di almeno sette ore consecutive che comprendano l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino⁷⁶. Inoltre possono essere considerati “lavoratori notturni” anche coloro che svolgano, nell’arco dell’anno, almeno una parte del proprio orario di lavoro durante il periodo notturno, secondo le norme definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro. In assenza di disciplina collettiva viene considerato lavoratore notturno chiunque svolga lavoro notturno per almeno ottanta giorni all’anno.

⁷⁶ In base al D. Lgs. 66/2003



Siti di interesse

www.aism.it

www.handylex.org

www.superando.it

www.inps.it

www.inpdap.it



A cura di
Silvia Bruzzone

Coordinamento editoriale
Silvia Lombardo, Area Comunicazione e ufficio stampa AISM

Progetto Grafico:
Michela Tozzini

Finito di stampare nel novembre 2009
1ª edizione giugno 2008, 2ª edizione ottobre 2009

Grafiche G7
via Marconi 18A - 16010 Savignone (GE)

AISM
Associazione Italiana
Sclerosi Multipla - Onlus
Sede Nazionale
Via Operai, 40
16149 Genova
Numero Verde 800 80 30 28
www.aism.it
aism@aism.it

© 2009 Edizioni SM Italia s. cons. ar.l.
ISBN 978-88-86318-21-1

lavoro e sm: i diritti di chi assiste

Uno dei diritti fondamentali di ogni uomo è quello al lavoro ma per chi ha un familiare con disabilità grave può diventare difficile conciliare l'impegno di cura con le esigenze del proprio lavoro. Conoscere e utilizzare i diritti che la legge riconosce a chi assiste è il primo passo per una migliore qualità di vita per tutti.



Associazione Italiana
Sclerosi Multipla – Onlus
Sede Nazionale
Via Operai, 40
16149 Genova
Numero Verde 800 80 30 28
www.aism.it
aism@aism.it

si ringrazia,

