

LEGGE 104/1992 E DISABILITA'

PERMESSI E LEGGE 104/1992. L'art. 33 c. 3 della L. 104/1992 prevede che il lavoratore maggiorenne disabile (handicap grave certificato), nell'ambito di ciascun mese, ha diritto alternativamente a permessi retribuiti di:

- 2 ore giornaliere;
- 3 giorni, continuativi o frazionati.

Possono beneficiare di tali permessi retribuiti, se sono lavoratori dipendenti, anche i genitori (naturali, adottivi ed affidatari) e determinati familiari del disabile ossia:

- coniuge (o parte dell'unione civile);
- convivente;
- parenti e affini entro il 2° grado.

Il diritto sancito dall'art. 33 c. 3 della L. 104 è quello ad avere, dal datore di lavoro, pubblico o privato che sia, 3 giorni di permesso per ogni mese, con retribuzione versata dall'Inps. I giorni di permesso non devono servire per riposarsi, fare vacanza o svolgere attività personali. Essi devono essere unicamente impiegati per l'assistenza al disabile con presenza presso la dimora di quest'ultimo. La presenza non deve essere per forza continuativa ed è pertanto legittimo un momentaneo allontanamento. È legittimo l'impiego di tali permessi anche per svolgere all'esterno attività necessarie al disabile (ad esempio, fare la spesa, acquistare medicine, ecc.). Il dipendente che fa abuso dei permessi 104 può essere licenziato in tronco (ossia per giusta causa) e denunciato per truffa ai danni dello Stato (essendo lo stipendio versato dall'Inps). La Cassazione ha ammesso la possibilità di far pedinare il dipendente con investigatori privati al fine di verificare se questi è davvero presente presso il familiare assistito.

Non è necessario usare i permessi nella medesima circostanza: possono anche essere frazionati per giorni o ore.

I permessi possono essere accordati ad un solo lavoratore per lo stesso disabile (il cosiddetto referente unico). Quest'ultimo si identifica in colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave.

Non è prevista la regola del "referente unico" nel caso dei genitori: questi infatti possono fruire alternativamente dei permessi per l'assistenza dello stesso figlio con handicap in situazioni di gravità.

COME OTTENERE I PERMESSI 104. Il disabile deve presentare all'Inps un'autodichiarazione in cui risulta la scelta del familiare da cui vuole essere assistito. Se il disabile assume il domicilio, anche solo per un periodo di tempo, presso la residenza di parenti diversi (entro il 2° grado), è necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, l'istanza per ottenere il riconoscimento dei permessi retribuiti per prestare legittimamente la dovuta assistenza.

CONDIZIONI PER OTTENERE I PERMESSI 104. I permessi spettano a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurano assistenza continuativa. Tuttavia, i permessi vanno concessi in caso di ricovero a tempo pieno:

- del minore disabile, se i sanitari certificano il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- del disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine.

SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO. I lavoratori dipendenti che hanno diritto a fruire dei permessi mensili per portatori di handicap hanno diritto a scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. È necessario tuttavia che sia presente l'attualità dell'assistenza e la compatibilità con l'interesse comune. L'esercizio di questo diritto non può essere fatto valere a danno delle esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro.

PERMESSI LEGGE 104 A ORE E PART-TIME. La Cassazione ha sancito il diritto alla fruizione dei permessi ex legge 104 in misura piena, per tutti i lavoratori in regime di part time, sia esso orizzontale, verticale o misto. L'art. 32 prevede la possibilità di fruire dei permessi anche a ore. L'art. 32 prevede che i 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 c. 3 possano essere fruiti anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. E' prevista da parte del dipendente una programmazione dei permessi di norma mensile, da comunicare al datore di lavoro all'inizio del mese, ma è anche previsto che, in caso di necessità e urgenza, la comunicazione possa essere presentata nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si utilizza il permesso.

ALTRI PERMESSI ANALOGHI. L'art. 32 conferma il diritto del lavoratore alla fruizione dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge, riferendosi in particolare ai permessi per donatori di sangue e di midollo e ai permessi e congedi previsti dalla legge 53/2000. Anche per tali permessi l'art. 32 precisa che vanno comunicati al datore di lavoro con un preavviso di 3 giorni o, nelle ipotesi di comprovata urgenza, nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si utilizza il permesso.

I congedi per gravi motivi familiari. La Legge 53/2000 prevede la concessione di congedi per gravi motivi familiari. Il congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato. La condizione più rilevante è che il congedo in questione non è retribuito. I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può essere richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la famiglia di fatto. Fra i gravi motivi il Decreto Ministeriale 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause:

- a) necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Sono inoltre considerate "gravi motivi" le situazioni, escluse quelle che riguardano il lavoratore richiedente, derivanti da determinate patologie croniche o acute.

PERMESSI PER I FAMILIARI E DECRETO-LEGGE 21 OTTOBRE 2021, N. 146: NOVITÀ PER IL GENITORE DI FIGLI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ ACCERTATA. Il D. L. 21 ottobre 2021 n. 146, "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" ha immesso nel nostro ordinamento giuridico distinte forme di tutela per il lavoratore dipendente fino

alla data del 31 dicembre 2021. Il decreto regola i casi di assenza di un genitore di figli con disabilità in situazione di gravità accertata e certificata ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. 104/1992, a prescindere dall'età del figlio.

La L. 104/1992 riconosce una serie di permessi a favore dei lavoratori disabili e dei familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile. Come detto, i lavoratori con disabilità in situazione di gravità hanno diritto a:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito o, in alternativa;
- 3 giorni di permesso mensile, retribuiti e fruibili anche in maniera continuativa.

I 3 giorni di permesso mensile sono riconosciuti anche ai familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile in condizione di gravità che non sia ricoverato a tempo pieno; essi competono al coniuge, ai parenti o affini entro il secondo grado. Anche i parenti e gli affini entro il terzo grado beneficiano dei permessi, ma solo se i genitori o il coniuge della persona con disabilità da assistere abbiano compiuto 65 anni oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti. Il diritto ai permessi non può essere riconosciuto, per l'assistenza alla stessa persona, a più di un lavoratore (cd. referente unico).

Inoltre, i lavoratori hanno diritto, nell'arco della vita lavorativa, ad un congedo straordinario di due anni per assistenza di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata (non ricoverata stabilmente) (D. Lgs. 151/2001). Tale congedo compete ad una serie di soggetti, secondo un ordine prioritario, tutti conviventi con il soggetto bisognoso di assistenza.

CERTIFICAZIONE DELLA DISABILITA' IN SITUAZIONE DI GRAVITA' E L. 104/1992. La disabilità in situazione di gravità deve essere certificata dalla competente Commissione ASL, oppure dal medico specialista ASL (in questo caso la certificazione ha validità per 6 mesi) o, per i portatori di sindrome di Down, dal medico di base, con certificato rilasciato su presentazione del "cariotipo" da allegare. Il cariotipo è un esame dal quale risulta la mappa cromosomica che prende in considerazione sia il numero che la struttura dei cromosomi e rappresenta pertanto il patrimonio genetico del soggetto.

GENITORI DI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ.

Disabili di età inferiore ai 3 anni: entro i primi 3 anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre, possono:

- prolungare il periodo di astensione facoltativa oppure
- usufruire di due ore di permesso giornaliero.

I benefici sono tra loro alternativi. Sono escluse le lavoratrici autonome e quelle che lavorano a domicilio. I benefici spettano anche ai genitori adottivi o affidatari.

Disabili di età superiore ai 3 anni: dopo i primi 3 anni di vita del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, possono fruire dei 3 giorni di permesso mensile. Tali permessi spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto (ad es: madre/padre casalinga/o, disoccupata/o o lavoratore/lavoratrice autonomo/a).

Disabili maggiorenni: la madre o, in alternativa, il padre, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensili a condizione che convivano con il figlio. In assenza di convivenza, va dimostrata l'esclusività e la continuità dell'assistenza, cioè non devono essere presenti nel nucleo familiare altri soggetti in grado di prestare assistenza.

Parenti o affini entro il 3° grado. L'art. 33 della L. 104/1992 prevede che i 3 giorni di permesso lavorativo siano concessi, oltre che ai genitori, ai coniugi, ai parenti ed

affini fino al terzo grado di parentela che assistano in via esclusiva e continuativa la persona con handicap grave, anche se non convivente. L'affinità è il vincolo che si crea tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Pertanto, ad esempio, chi è parente di primo grado della moglie è affine di primo grado del marito.

DEFINIZIONI.

Continuità. Consiste nell'effettiva assistenza al soggetto con handicap per le sue necessità quotidiane. La continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche solo temporale. Pertanto se in tempi individuabili in circa un'ora è possibile coprire la distanza tra le due abitazioni del soggetto prestatore di assistenza e l'handicappato, è possibile riconoscere che sussiste un'assistenza quotidiana continuativa. Viene richiesta una rigorosa prova da parte dell'interessato, sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza che è possibile fornire in tale situazione di lontananza. In caso di lontananza, possono essere riconosciuti i permessi giornalieri nelle (sole) giornate in cui dimostra di aver accompagnato l'handicappato all'effettuazione di visite mediche, accertamenti o simili, se l'effettuazione, cioè, non è altrimenti assicurabile (cfr. circ. 17/07/2000 n° 133, 11/07/2003 n° 128 dell'INPS e circ. 10/07/2000 n° 34 dell'INPDAP).

Esclusività. Il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività non è realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, oppure con soggetti non lavoratori in grado di assisterlo. L'INPS elenca dettagliatamente le condizioni in cui è riconosciuta l'impossibilità di assistenza da parte di familiari conviventi con il disabile. Elenco delle motivazioni che impediscono di fornire assistenza alla persona handicappata individuate con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 dell'INPS Elenco delle motivazioni che impediscono di fornire assistenza alla persona handicappata individuate con deliberazione n. 32 del 7.3.2000 dell'INPS. Ai fini della concessione dei giorni di permesso previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, qualora nella famiglia del portatore di handicap siano presenti familiari non lavoratori, le situazioni di impossibilità, per questi ultimi, di assistere l'handicappato sono individuabili al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate)
- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui non sia studente);
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero.

ALTRE INFERMITÀ TEMPORANEE, DEBITAMENTE DOCUMENTATE. Altre infermità temporanee, debitamente documentate, o, più in generale, i motivi di carattere sanitario, anch'essi debitamente documentati, del familiare non lavoratore,

dovranno essere valutati dal medico della Sede INPS al fine di stabilire 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.

GENITORI E ALTRI FAMILIARI. In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorenne handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei due genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere tale figlio.

RICOVERO A TEMPO PIENO IN ISTITUTI SPECIALIZZATI. L'art. 33 della L. 104/1992 prevede che i permessi lavorativi non possono essere concessi nel caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Non vengono menzionati i ricoveri ospedalieri di altro tipo.

CUMULABILITÀ DEI PERMESSI DA UN MESE ALL'ALTRO. Non è possibile cumulare i permessi e fruirne successivamente, dopo la fine del mese.

FERIE E XIII^a MENSILITÀ. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n° 208 emanata l'08/03/2005, ha comunicato, in aderenza al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33 c.2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.

PART-TIME ORIZZONTALE. I giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part-time è di tre ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente).

PART-TIME VERTICALE. L'INPDAP aveva affrontato la questione nella circ. 34/2000 (punto 8). Il permesso mensile di 3 giorni viene ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate. L'INPS indica anche la formula da applicarsi. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore: si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi).

MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI. La normativa afferma che la fruizione dei permessi va concordata, nella sua articolazione, con il datore di lavoro.

Dovrebbero cioè essere temperate le esigenze di organizzazione del lavoro con il diritto ai permessi derivanti dall'art. 33 della L. 104/1992. Il CCNL 2003 all'art 15 c. 6 prevede che: "I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ... devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

COSA DEVE FARE IL RICHIEDENTE. Il richiedente dovrà comunicare al DS le date in cui fruirà dei permessi in tempo utile, salvo emergenze, per consentire l'organizzazione dei servizi e per limitare le ricadute negative derivanti dall'assenza.

SENTENZE. PERMESSI 104, L'ASSISTENZA AL DISABILE PUÒ NON ESSERE CONTINUATIVA E ININTERROTTA. CONVIVENZA E COABITAZIONE. Con la sentenza 261/21 la Corte dei Conti per la Lombardia interviene in relazione al concetto di assistenza a persona disabile con handicap grave, presupposto essenziale nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego, per potere fruire dei relativi permessi previsti dalla legge 104/1992 e dei congedi ex art. 41 del D. Lgs. 151/2001. Il Collegio si esprime su cosa si debba intendere per assistenza e come questa possa essere esplicata.

I permessi fruiti dalla convenuta risultano previsti dall'art.33, comma 3, L. n. 104 del 1992 (secondo il quale "A condizione che la persona handicappata non sia

ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero 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 siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa....”) e dall’art.41, comma 5, D. Lgs. n. 151 del 2001 (a mente del quale “Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell’articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi ...”).

Il concetto di assistenza. In generale può affermarsi che nell’ambito di un rapporto di pubblico impiego, il concetto di assistenza a persona disabile con handicap grave, sia nell’ambito dell’istituto previsto dalla L. n. 104 del 1992, sia in quello di cui al D. Lgs. n. 151 del 2001, ai fini della concessione al dipendente pubblico dei relativi permessi non va inteso come vicinanza continuativa ed ininterrotta alla persona disabile, atteso che la cura di un congiunto affetto da menomazioni psico-fisiche, non in grado di provvedere alle esigenze fondamentali di vita, spesso richiede interventi diversificati, non implicanti la vicinanza continuativa allo stesso, a condizione che venga assicurata una stretta correlazione causale tra assenza dal lavoro e cura del soggetto bisognoso. Questo principio risulta pacifico nella giurisprudenza ordinaria, amministrativa e contabile (Cass. Civ. n.12032/2020; Cass. Pen., Sez. II, n.54712/2016; Tar. Sardegna, Sez. I, n.224/2020; Corte dei conti, Sez. Lazio, n.2039/2009). (si veda Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., n. 23434/2020, secondo cui l’assistenza al disabile può essere prestata “con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purché nell’interesse del familiare assistito”).

La convivenza può non coincidere con coabitazione. Su tale punto si osserva che se è vero che il presupposto per la concessione del beneficio risulta essere la “convivenza”, è altrettanto vero che l’interpretazione giurisprudenziale del dato normativo, si è consolidato nell’ammettere un concetto di “convivenza” non coincidente con quello di “coabitazione”, risultando invero necessario esclusivamente che venga assicurata in favore del parente disabile un’assistenza abituale e costante (Cass. Pen., Sez. II, n.24470/2017; Corte dei conti, Sez. II App., n.598/2018).

UN CASO CONCRETO. Un’insegnante presenta istanza di congedo straordinario retribuito per assistere mamma (con 104 e grave disabilità certificata); per poterlo concedere è necessaria anche un certificato che dica che solo lei può assistere la mamma, perché il papà non è idoneo. Per il papà ha presentato un semplice certificato del medico di famiglia, è sufficiente? Sì, deve compilare una dichiarazione in cui afferma che nessun altro può assisterlo. Ogni altro familiare diretto deve dichiarare che non può assistere con motivazione e la dipendente deve anche dichiarare che non è ricoverata presso strutture di assistenza sanitaria.

PERMESSI 104, PART TIME E INTERPRETAZIONE DELL'ARAN. Esaminiamo la tematica della fruizione dei permessi previsti dall'art. 33 della L. n. 104 del 5 febbraio 1992 da parte del personale scolastico docente o ATA che si trovi in regime di part time, organizzato in modalità orizzontale, verticale o misto. Riportiamo di seguito i chiarimenti forniti dall'INPS in materia e le precisazioni che l'ARAN ha emanato per meglio specificarne le modalità e i limiti di fruizione.

I permessi in esame sono riconosciuti dall'art. 33 c. 3 della L. n. 104 del 5 febbraio 1992: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero 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 siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti".

In riferimento ai permessi di cui sopra, l'art. 15 c. 6 del CCNL 2007 prevede per il personale docente che: "I permessi di cui all'art. 33 c. 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2 c. 3 ter del D. L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla L. 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi nè riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti".

Per il personale ATA, l'art. 32 del CCNL 2018 prevede che: "I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33 c. 3 della L. 5 febbraio 1992 n. 104. Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili".

Al fine di non creare pregiudizi al servizio e alla funzionalità dell'istituzione, il dipendente deve fruire dei permessi secondo una programmazione mensile, da comunicare alla scuola all'inizio di ogni mese, secondo le modalità organizzative previste dall'ente. Solo in casi di necessità ed urgenza, e da motivare debitamente, la comunicazione può essere presentata entro le 24 ore precedenti l'inizio della fruizione del permesso. Straordinariamente sarà possibile comunicarlo non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

L'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale si è occupato spesso di fornire chiarimenti al Comparto pubblico riguardo il riconoscimento dei permessi in questione ai dipendenti in regime di part time. La Circolare n. 133 del 17 luglio 2000: "In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso

spettanti va ridimensionato proporzionalmente. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore”;

Il Messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018 prevede che “Alla luce dell'attuale contesto normativo, si fornisce, di seguito, la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time : orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno x 3 (giorni di permesso teorici).

Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore”.

La Circolare n. 45 del 19 marzo 2021 stabilisce che “In caso di part-time di tipo orizzontale rimangono valide le disposizioni fornite dal messaggio n. 3114/2018. Pertanto, i tre giorni di permesso non andranno riproporzionati. [...] Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, rimangono valide le disposizioni fornite dal messaggio n. 3114/2018. Si ribadisce che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Il riproporzionamento dei tre giorni, infatti, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno. Per quanto riguarda il rapporto di lavoro svolto in regime di part-time con percentuale a partire dal 51%, verranno riconosciuti interamente i tre giorni di permesso mensile”.

L'ARAN si è occupata della materia con due importanti orientamenti applicativi, di seguito riportati. L'orientamento applicativo 34 del 25 novembre 2019 conferma la tesi espressa dalla Corte di Cassazione, per cui non va eseguito un riproporzionamento dei 3 giorni di permesso per i dipendenti in regime di part time verticale che abbiano un orario superiore al 50%.

L'orientamento applicativo CIRS84 del 15 giugno 2021 invece prevede che, in riferimento a un docente con un rapporto di lavoro part-time verticale che presta l'attività lavorativa per 9 ore su 18 (50% dell'orario), i tre giorni di permesso di cui alla L. 104/1992 siano soggetti a riproporzionamento.

In sintesi.

A conclusione della disamina normativa, contrattuale e regolamentare, i tre giorni di permesso vanno così riconosciuti:

- per i dipendenti in part time orizzontale, vanno riconosciuti interamente i tre giorni di permesso mensili;
- per i dipendenti in part time verticale e/o misto con orario di lavoro fino al 50%, si esegue un riproporzionamento secondo la formula fornita dall'INPS, sopra richiamata;
- per i dipendenti in part time verticale e/o misto con orario di lavoro superiore al 50%, vanno riconosciuti per intero i tre giorni di permesso mensili.

LEGGE 104. CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA AI DISABILI E PERMESSI: COSA CAMBIA DAL 13 AGOSTO. Dal 13 agosto entreranno in vigore le nuove regole che riguardano il termine entro cui si può usufruire del congedo e l'età del figlio entro la quale viene riconosciuta l'indennità.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 176/2022 è stato pubblicato il decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105 che attua la Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Congedi parentali ampliati, congedo di paternità anche prima della nascita, estensione dell'indennità per gravidanza a rischio alle lavoratrici autonome, priorità dello smart working per chi ha figli o anziani o disabili da assistere con permessi legge 104, sono alcune delle novità contenute nel provvedimento.

Congedo straordinario per assistenza disabili. Più soggetti possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Novità anche sul congedo straordinario di due anni ai caregiver di familiari disabili in situazione di gravità, con l'estensione al convivente di fatto, anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata dopo la richiesta di congedo.

Pertanto il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata dopo la richiesta di congedo.

Permessi legge 104. Viene potenziata la norma che consente ai caregiver di prendersi tre giorni al mese per assistere un parente in grave stato di salute (così come previsto dall'articolo 33 legge 104), riconoscendo il diritto anche a più di un lavoratore per assistere la stessa persona, sempre nel limite di tre giorni al mese riferiti a ciascun paziente. Ne hanno diritto anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto, e si prevede la possibilità di suddividere i 3 giorni tra più aventi diritto (e non solo i genitori) rispetto ad una persona disabile da assistere.