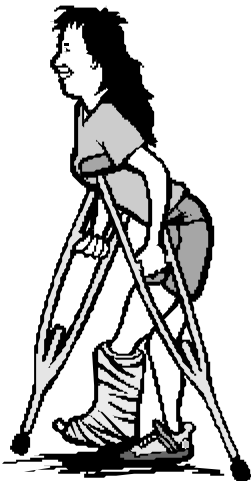


RIPOSI E PERMESSI

PER LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP E PER FAMILIARI CHE ASSISTONO PORTATORI DI HANDICAP

LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP



La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può fruire **alternativamente** dei seguenti permessi coperti da contribuzione figurativa:

- **due ore al giorno** di permesso retribuito (un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere; vedi Inps circ. 291/95 e 133/2000)
- **tre giorni di permesso mensile** retribuito fruibili anche in maniera continuativa.

Il lavoratore handicappato può fruire dei giorni di permesso solo per se stesso e non di ulteriori giorni per assistere un altro familiare portatore di handicap.

FAMILIARI CHE ASSISTONO PORTATORI DI HANDICAP

Le disposizioni di cui ai successivi punti 1), 2), 3) si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, anche se non convivente (L. 53/2000 art. 20).

In caso di contratto di lavoro a **part time verticale** con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va **ridimensionato** proporzionalmente (Inps circ. 133/2000)



Il genitore o il familiare che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap ha diritto a scegliere, ove possibile, la **sede di lavoro** più vicina al proprio domicilio e non può essere **trasferito** ad altra sede senza il suo consenso.

La lavoratrice o il lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 non sono obbligati a prestare **lavoro notturno**.

1) Fino al terzo anno di vita del bambino

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari di **minore** con handicap in situazione di gravità, non ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati, hanno diritto:

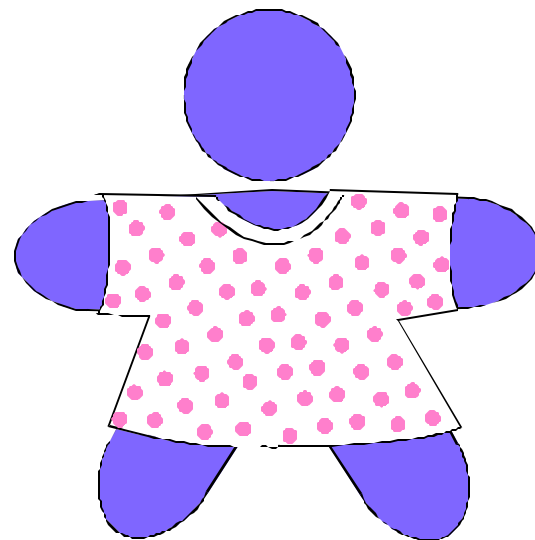
- **al prolungamento del congedo parentale** continuativo o frazionato, fino al compimento del terzo anno di età;

OPPURE in alternativa

- **a due ore di permesso** giornaliero retribuito (Esse sono cumulabili, per le ulteriori ore di lavoro della giornata, con il permesso per malattia del bambino. In caso di malattia del bambino è però di norma più conveniente ricorrere, sia pure temporaneamente, al prolungamento del congedo parentale).

Le circolari Inps n. 291/95 e 133/2000 prevedono che il permesso sia solo di un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere.

Per quanto riguarda l'aspetto previdenziale, sia i permessi che il prolungamento del congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa.



La circolare Inps n. 133/2000 precisa che:

Nel primo anno di vita del bambino:

- a) durante l'utilizzo di questi riposi orari da parte della madre il padre può fruire dell'astensione facoltativa ordinaria (massimo 7 mesi per un totale, unitamente alla madre, non superiore a 10 mesi);
- b) l'astensione facoltativa ordinaria da parte della madre preclude invece la fruizione dei riposi orari da parte del padre.

Durante il 2^a ed il 3^a anno di età del bambino: invece tali riposi spettano in maniera alternativa tra i due genitori e l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa godere della astensione facoltativa ordinaria.

2) Successivamente al terzo anno di vita e fino alla maggiore età del figlio

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile retribuito**, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati.

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce della astensione facoltativa ordinaria. Tali giorni di permesso sono inoltre cumulabili con quelli previsti per malattia del bambino

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti il numero dei giorni di permesso può essere ripartito tra i coniugi anche con assenze contestuali dal lavoro (Inps circ. 133/2000).

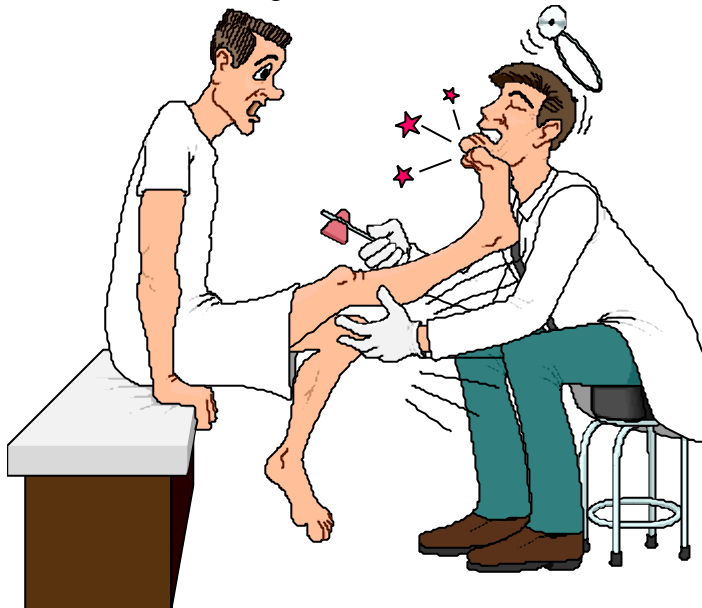


Se nello stesso nucleo familiare sono presenti più figli con handicap grave è possibile riconoscere fino ad ulteriori tre giorni di permesso (per ogni familiare handicappato) allo stesso genitore (se nel nucleo familiare non ci sono altre persone che possano prestare assistenza al disabile) oppure all'altro genitore se uno solo non è in grado di assistere entrambi i figli.

Il familiare può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza ad un disabile lavoratore, anche se quest'ultimo fruisce di permessi o della riduzione di orario, a condizione che il lavoratore handicappato abbia effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore e nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizioni di prestare assistenza.

3) Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari di portatore di handicap in situazione di gravità, hanno diritto **a tre giorni di permesso mensile retribuito**, coperto da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in **assenza di convivenza**, che l'assistenza al figlio sia **continuativa ed esclusiva**.



L'Inps (circ.37/1999 e 133/2000) **ha precisato che :**

- a) **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;
- b) **la esclusività** va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata e quindi non debbano essere presenti, nel nucleo familiare del portatore di handicap, altri soggetti non lavoratori che possano fornire assistenza.

In deroga a quanto sopra, l'Inps (circ. 37/1999 e 133/2000) riconosce il diritto ai permessi in presenza di "motivi oggettivamente rilevanti" che impediscano al familiare non lavoratore di assistere il portatore di handicap, quali:

- **grave malattia** (documentata) del familiare non lavoratore
- presenza nel nucleo familiare di **un numero di figli minorenni superiore a tre**

- presenza nel nucleo familiare di **un altro figlio di età inferiore a sei anni**
- necessità di assistenza al figlio handicappato **anche in ore notturne** e anche da parte del genitore lavoratore
- il familiare non lavoratore:



- sia **minorenne**;
- sia **ricoverato in ospedale**;
- riceva da parte dell'Inps o da altri enti pubblici pensioni o provvidenze che individuino (direttamente o indirettamente) una **infermità superiore ai 2/3 o una incapacità al lavoro pari al 100%**.
- **abbia età superiore a 70 anni** in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta (per gli invalidi di età inferiore a 70 anni i motivi di carattere sanitario devono essere valutati dall'Inps);
- **non sia in possesso di patente di guida** e sia documentata la necessità di trasportare, nei giorni richiesti, il figlio o parente handicappato per visite mediche, terapie specifiche e simili.

Il familiare può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza ad un disabile lavoratore, anche se quest'ultimo beneficia già per se stesso dei permessi o della riduzione di orario, a condizione che questi abbia effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore e nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizioni di prestare assistenza.

***** ooooooooo *****

4) Congedo straordinario

I lavoratori dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a **due anni**.

Nell'ambito di tale periodo complessivo la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di soggetto con handicap in situazione di gravità riconosciuta da almeno cinque anni, che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3):

a) hanno diritto a fruire di detto congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

b) hanno diritto a percepire una **indennità corrispondente all'ultima retribuzione** fino ad un massimo di Euro 36.151,98 annui (rivalutati annualmente dall'anno 2002 in base all'indice Istat) in proporzione alla durata del congedo. Il periodo è inoltre coperto da contribuzione figurativa.

Il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (per esempio in caso di **part time verticale** per i periodi non retribuiti).

L'indennità in oggetto non è riconosciuta ai lavoratori domestici ed ai lavoratori a domicilio in quanto ad essi non sono riconoscibili i permessi di cui alla legge 104/92 (vedi punti 1, 2, 3).

L'Inps ritiene che il beneficio non sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nello stesso periodo in cui uno dei genitori beneficia del congedo straordinario.

Durante detto congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui ai punti 1, 2, 3. Perciò se, ad esempio, un congedo straordinario viene richiesto dal 24 gennaio al 5 aprile dello stesso anno, non potranno essere riconosciuti, né alla madre né al padre, i giorni di permesso indicati ai punti precedenti sia nel mese di gennaio sia in quello di aprile (oltre che in quelli di febbraio e marzo).

L'Inps (circ. 64/2001 e 138/2001) precisa inoltre che non è ammissibile l'astensione facoltativa da parte dell'altro genitore per il medesimo figlio portatore di handicap nello stesso periodo in cui il primo genitore è in godimento del congedo straordinario.

In caso di malattia o maternità il lavoratore o la lavoratrice **possono interrompere, su richiesta**, la fruizione del congedo straordinario. La successiva ripresa del congedo è subordinata alla presentazione di una nuova domanda. L'INPS fa presente (circ. 64/2001) che **in tali casi** però, poiché la fruizione del congedo straordinario comporta sospensione del rapporto di lavoro, **l'indennità di maternità spetta solo se NON sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione** (analogamente per quanto riguarda l'indennità di malattia quando questa è a carico dell'Inps come, ad esempio, per i lavoratori del commercio). Anche di questo è bene tenere conto quando si indica il periodo di congedo di cui si vuol fruire.

Dopo la scomparsa dei genitori il diritto può essere esercitato, alle stesse condizioni, da uno dei **fratelli o delle sorelle conviventi** (se sussistono le altre condizioni previste per il riconoscimento dei permessi a favore dei parenti) a prescindere dal fatto che il portatore di handicap sia maggiorenne o minorenni.

In ogni caso il congedo non può superare la durata complessiva di due anni, tra tutti gli aventi diritto, per ogni portatore di handicap.



NOTA

Il riconoscimento di agevolazioni fiscali, permessi di assentarsi dal lavoro, eccetera sono spesso legate al riconoscimento dello stato di PORTATORE DI HANDICAP (cosa diversa dal riconoscimento dell'invalidità).

E' bene pertanto che gli invalidi che non abbiano ancora provveduto a richiedere tale certificazione si rivolgano quanto prima all'ASL per ottenerla.

Potete presentare la richiesta direttamente oppure tramite la vostra associazione di categoria. Non aspettate l'ultimo momento perché i tempi dell'Asl non sono brevi.