



Permessi e congedi per i lavoratori che assistono familiari disabili

Sono un'operaia del settore privato comparto sanità, (lavoro 6 ore al giorno per 6 gg su 7 a settimana), con la presente desidererei poter conoscere le regole, i limiti oltre alle modalità da seguire per poter accedere ad eventuali permessi lavorativi più o meno brevi, per rispondere alle esigenze di cura del familiare, sia a domicilio che ricoverato presso ospedali o cliniche private, oltre a ad eventuali richieste per necessità personali.

Sono caregiver di mia madre, invalida civile al 100%, alla quale ai sensi dell'art.4 della legge 05/02/1992 n. 104, la Commissione Medica riconosce l'interessato Portatore di Handicap in situazione di gravità (comma 3 art. 3), di conseguenza beneficio delle agevolazioni relative ai permessi retribuiti e congedi straordinari.

Sulla base di questi presupposti vorrei conoscere le varie tipologie di permessi di lavoro retribuiti e non, riconosciuti dalla legge e come si

richiedono all'azienda.

Inoltre avrei bisogno di un chiarimento:

1) E' possibile fruire dei permessi L. 104/92 per assistere un familiare con legge 104 art. 3 comma 3, ricoverato in struttura?

2) E' possibile fruire del congedo straordinario per assistere un familiare con legge 104 art. 3 comma 3, ricoverato in struttura?

Infine vorrei chiedere se è possibile in caso di necessità rivolgere all'azienda domanda di trasformazione contrattuale da full-time a part-time ed eventualmente avere un esempio di lettera per formulare la domanda.

Per quanto riguarda la generalità dei permessi, retribuiti e non retribuiti, dei quali Lei può fruire relativamente al Suo rapporto di lavoro, in base alla legge ed al contratto collettivo applicato, ne riporto di seguito l'elenco, considerando in particolar modo la Sua situazione di caregiver di un genitore portatore di handicap in situazione di gravità.

Permessi mensili Legge 104

In via generale, i familiari del portatore di handicap riconosciuto in situazione di gravità possono beneficiare di permessi retribuiti, se sono lavoratori dipendenti, a prescindere dal Ccnl applicato, in base alle previsioni della L. 104/1992.

I permessi, pari a 3 giorni mensili, frazionabili a ore, possono essere accordati ad un unico lavoratore per assistere lo stesso disabile (c.d. referente unico). Il frazionamento orario non deve comunque superare le 18 ore mensili se l'orario di lavoro è di 36 ore suddiviso in 6 giorni lavorativi (Messaggi Inps 15995 e 16866 del 2007). In caso di part-time il calcolo per quantificare il massimale orario mensile è il seguente: orario medio settimanale del lavoratore part-time/numero medio dei giorni lavorativi settimanali previsto per il tempo pieno x 3 (Messaggio Inps 3114/2018).

Il disabile deve presentare all'Inps un'autodichiarazione in cui risulta la scelta del

lavoratore suo familiare da cui vuole essere assistito (Messaggio Inps 1740/2011). Se il disabile assume il domicilio, anche solo per un determinato periodo di tempo, presso la residenza di parenti diversi (entro il 2° grado), è necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, la domanda all'Inps per ottenere il riconoscimento dei permessi retribuiti per prestare legittimamente la dovuta assistenza (Risp. Interpello Min. Lav. 9 agosto 2011 n. 32). Fanno eccezione alla regola generale del "referente unico" solo i genitori, per l'assistenza dello stesso figlio con handicap in situazioni di gravità.

Il diritto ai permessi retribuiti è concesso anche se:

- nell'ambito del nucleo familiare del disabile si trovano conviventi familiari non lavoratori idonei a prestare assistenza;
- sono presenti altre forme di assistenza pubblica o privata (ricorso a strutture pubbliche, al cosiddetto "no profit" e a badanti: Cass. 22 dicembre 2014 n. 27232).

Secondo un recente orientamento giurisprudenziale, il concetto di assistenza può comprendere diverse attività riconducibili all'aiuto del disabile (quali, ad esempio, fare la spesa o prelevare al bancomat per l'interesse e l'utilità del congiunto assistito: Cass. 27 novembre 2018 n. 30676; Cass. 2 ottobre 2018 n. 23891).

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 assicurino assistenza sanitaria 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;
- del disabile, quando si deve recare al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate: in questo caso si interrompe il tempo pieno del ricovero e il disabile è affidato all'assistenza del familiare (Risp. Interpello Min. Lav. 20 febbraio 2009 n. 13); il lavoratore familiare, per ogni mese in cui fruisce dei permessi, deve produrre sia la documentazione che dimostra l'accesso alla struttura esterna specializzata, sia la dichiarazione della struttura ospitante che

attesta che il disabile gli è stato affidato per la durata della sua assenza; in mancanza di documentazione, il lavoratore può assentarsi dal lavoro ad altro titolo e successivamente l'assenza può essere convertita in permesso per assistenza del disabile (Mess. INPS 28 maggio 2010 n. 14480).

Il lavoratore ha diritto ai permessi Legge 104 quando l'assistenza è caratterizzata dalla sistematicità e dall'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze del disabile grave; non è necessario che l'assistenza sia quotidiana.

Se il richiedente nel corso del mese ha legittimamente beneficiato di altre tipologie di assenze (ferie, permessi sindacali, maternità o malattia), non è possibile che i permessi Legge 104 vengano riproporzionati. L'intento di garantire al disabile un'assistenza adeguata non può infatti essere ridotto a causa della fruizione di istituti aventi funzione, natura e caratteri diversi.

Viceversa, se il dipendente presenta istanza per usufruire dei permessi per assistere il familiare disabile per la prima volta nel corso del mese (ad esempio il giorno 19), è possibile riproporzionare il numero dei giorni mensili di permesso spettanti, in base ai criteri indicati dall'Inps (Circ. Inps 128/2003; Resp. Interpello Min. Lav. 1.8. 2012 n. 24).

Se l'assistenza è prestata per periodi inferiori a un mese, i 3 giorni di permesso mensili devono essere riproporzionati in base al criterio secondo cui, se l'assistenza non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa spetta al richiedente un giorno di permesso. Pertanto l'assistenza per un periodo inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto ad alcuna giornata o frazione di essa, mentre per i periodi superiori a 10 giorni ma inferiori a 20 spetta un solo giorno di permesso (come avviene, ad esempio, nell'ipotesi in cui il lavoratore che assiste un disabile sia in CIG per 1 o 2 settimane al mese, data la ridotta entità della prestazione lavorativa richiesta in pendenza di CIG: Resp. Interpello Min. Lav. 3 ottobre 2008 n. 46).

Nel caso di fruizione di permessi orari non si procede al riproporzionamento, dal momento che il permesso ad ore è legato alla singola giornata (ed al relativo orario) di fruizione dello stesso.

Congedo straordinario

Il congedo straordinario può essere fruito, nell'ordine, dai seguenti familiari del

disabile grave:

- coniuge (o parte dell'unione civile) convivente;
- genitori (naturali, adottivi o affidatari), per mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti del coniuge (o della parte dell'unione civile);
- figli conviventi, in caso di mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei genitori; il congedo spetta anche al figlio che, al momento della presentazione della domanda di congedo, ancora non convive con il genitore gravemente disabile, ma instaura la convivenza solo successivamente (C.Cost. sent. 232/2018; Circ. Inps 49/2019); il requisito della convivenza è accertato d'ufficio, previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati della residenza anagrafica, o dell'eventuale dimora temporanea, se diversa da quella abituale (residenza) del dipendente o del disabile (Circ. Inps 32/2012);
- fratelli o sorelle conviventi, in caso di mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei figli;
- parenti o affini entro il 3° grado conviventi, in caso di mancanza, decesso, presenza di patologie invalidanti dei fratelli o delle sorelle.

Il congedo straordinario è riconosciuto a un solo lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità (art. 42, co. 5 bis, D.Lgs. 151/2001): pertanto, se esiste già un referente unico titolare di permessi per l'assistenza al disabile, un eventuale periodo di congedo straordinario può essere autorizzato solo in favore dello stesso referente (fanno eccezione i soli genitori del disabile).

Il congedo spetta a condizione che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Gli aventi diritto possono però fruire del congedo anche in caso di ricovero se:

- i sanitari della struttura richiedono l'assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- il disabile si trova in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate.

Il congedo, che può essere goduto in via continuativa o frazionata entro 60 giorni

dalla richiesta, ha una durata massima complessiva di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente (art. 42, c. 5 bis, D.Lgs. 151/2001). Questo limite costituisce anche quello complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona disabile: ad esempio se, tra più fratelli, uno di loro risulta aver già fruito di un anno di congedo straordinario per la madre disabile (in mancanza del coniuge), per la stessa madre disabile i figli possono fruire complessivamente di un solo anno di congedo residuo.

I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore (2 anni di permesso anche non retribuito) per gravi e documentati motivi familiari

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto ad un'indennità economica a carico dell'Inps, che viene anticipata dal datore di lavoro. L'indennità è pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento. Durante il congedo il lavoratore ha diritto all'accredito della contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo, che viene annualmente rivalutato.

Permessi non retribuiti per gli aventi diritto al congedo straordinario

Il lavoratore che fruisce del congedo per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, ha il diritto di beneficiare di permessi non retribuiti, in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo. Per questi permessi non è riconosciuta la contribuzione figurativa (art. 1, co. 1266, L. 296/2006).

Permessi retribuiti per decesso o grave infermità

In base agli artt. 1 e 3 DM 278/2000, il lavoratore può fruire di permessi retribuiti in caso di decesso o documentata grave infermità:

- del coniuge, anche se legalmente separato (o della parte dell'unione civile);
- di un parente entro il 2° grado (anche se non convivente- non contano gli affini, come suoceri-generi-nuore);
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

I permessi sono concessi nella misura complessiva di 3 giorni all'anno. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

In alternativa alla fruizione dei giorni di permesso e solo per i casi di documentata grave infermità di uno dei familiari indicati, il lavoratore può stabilire con il datore di lavoro diverse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (anche per periodi superiori a 3 giorni) che comportino una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

I giorni di permesso o la riduzione dell'orario di lavoro eventualmente concordata devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

I permessi in esame sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai disabili

Congedo non retribuito per gravi motivi

In base agli artt. 2 e 3 DM 278/2000, Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi relativi alla situazione personale:

- propria o del convivente (se la convivenza risulta da certificazione anagrafica);
- dei parenti o affini entro il 3° grado disabili (anche non conviventi);
- dei seguenti soggetti (anche non conviventi):
 - coniuge (o parte dell'unione civile);
 - figli (anche adottivi) e, in loro mancanza, discendenti prossimi;
 - genitori e, in loro mancanza, ascendenti prossimi;
 - adottanti;
 - generi e nuore;
 - suocero e suocera;
 - fratelli e sorelle germani o unilaterali.

Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate;
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o dei familiari nella cura o nell'assistenza di una delle persone indicate;
- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle

- quali incorra il dipendente stesso;
- le situazioni, riferite a una delle persone indicate (con l'esclusione del richiedente), derivanti da patologie acute o croniche che:
 - determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario

Il congedo, durante il quale non si può svolgere alcuna attività lavorativa, può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Il congedo non è retribuito, non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, ma è possibile riscattare il periodo ai fini della pensione.

Permessi banca ore

In base alle previsioni del Ccnl sanità privata, la banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario: su richiesta del lavoratore queste ore vengono accumulate e restano a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga e possono essere usufruite come permessi retribuiti, anche a gruppi di minimo due ore; quando le ore sono richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, vengono accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Permessi recuperi

Al dipendente possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite di 36 ore annue, possono essere concessi permessi anche di durata pari

all'orario giornaliero.

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Permessi straordinari

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari nei seguenti casi:

Permessi retribuiti:

- per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- per donazione di sangue;
- per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- per gravi e documentate ragioni, l'Amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a cinque giorni;
- per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado,

- spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- per controlli prenatali;
 - Permessi non retribuiti
 - purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:
 - al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
 - in caso di comprovata e documentata esigenza di **prolungata assistenza per malattia di familiari** (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di **permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi**;
 - in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permessi ai sensi della legge 26 febbraio 1987, n. 49;
 - per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, il dipendente può fruire del già citato congedo per gravi e documentati motivi;
 - per affidamenti preadottivi internazionali;
 - per addestramento ed operazioni di protezione civile;
 - il lavoratore può infine richiedere i permessi per decesso o grave infermità, già illustrati.

Veniamo ora alle ulteriori domande specifiche

Modello di domanda di permessi per motivi personali/familiari

Domanda di permesso retribuito/ non retribuito

All'attenzione di (Datore di lavoro/Dirigente/ Amministrazione)

Oggetto: Richiesta di permesso retribuito/ non retribuito per motivi

personali/familiari

__I__ Sottoscritt__

in servizio presso _____

in qualità di

con contratto a tempo determinato/tempo indeterminato,

chiede

ai sensi dell'art. (citare l'articolo di legge o del Ccnl, a seconda della tipologia di permesso richiesta)

alla S.V. un permesso retribuito/non retribuito

a partire dal fino al gg.

per il/i seguente/i motivo/i:

- Partecipazione concorsi o esami
- Lutto familiare
- Particolari motivi personali o familiari (allega documentazione)
- Matrimonio

Durante tale periodo sarà reperibile al seguente indirizzo:

Località _____

Via _____ n. ____ tel . _____

Data

Firma

Per rispondere alle ulteriori Sue domande:

- È possibile fruire dei permessi L. 104/92 per assistere un familiare con legge 104 art. 3 comma 3, ricoverato in struttura?
- È possibile fruire del congedo straordinario per assistere un familiare con legge 104 art. 3 comma 3, ricoverato in struttura?

Come già esposto, i permessi e il congedo Legge 104 spettano a condizione che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il lavoratore può però fruire del congedo anche in caso di **ricovero** se:

- i sanitari della struttura richiedono l'assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- il disabile si trova in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate.

Infine, relativamente alla **trasformazione del rapporto di lavoro da full time in part time**, si tratta non di un diritto, ma di una priorità, prevista dall'art.8 Dlgs. 81/2015, per chi assiste un familiare con handicap grave, ai sensi della Legge 104.

L'azienda, quindi, non è obbligata a concedere la trasformazione del contratto ma solo a dare priorità nel caso in cui si voglia trasformare un contratto da full time a part time.

Ecco il **modello di domanda conversione da part time a full time**

Oggetto: richiesta part-time.

Il/la sottoscritto/a...nato/a a...

Il...

residente a...

in via...

Dipendente a tempo indeterminato dell'azienda...

Unità operativa...

Sede...

Chiede

Di poter trasformare il rapporto di lavoro in essere con l'azienda da tempo pieno a tempo parziale con le seguenti modalità:

- part-time orizzontale:
 - dal giorno...al giorno; dalle ore...alle ore...
 - nei seguenti giorni: ...
 - con i seguenti orari...

Totale ore settimanali...incluso/escluso festivi.

Oppure

- part-time verticale:
 - dal giorno...al giorno; dalle ore...alle ore...
 - nei seguenti giorni: ...
 - con i seguenti orari...

Totale ore settimanali...incluso/escluso festivi.

Si specifica che la suddetta trasformazione viene richiesta in quanto la sottoscritta è titolare della seguente situazione:

- lavoratore o lavoratrice con una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Allega alla presente richiesta la seguente documentazione (specificare):

documentazione sanitaria;

autocertificazione dello stato di famiglia;

documentazione relativa all'attività lavorativa per la quale è richiesto il part-time;

altro(specificare):

Distinti saluti.

Data...Firma

*Articolo tratto da una consulenza della dott.ssa **Noemi Secci***