

Agevolazioni sul posto di lavoro per i genitori, i familiari e i disabili lavoratori

Permessi sul posto di lavoro

I genitori lavoratori, o i parenti e gli affini entro il terzo grado, e gli stessi disabili che lavorano possono fruire di permessi dal posto di lavoro (Legge n.104, 5/2/92 art. 33). Possono fruire delle agevolazioni anche i genitori affidatari: l'affidamento deve risultare da una copia del provvedimento rilasciato dal Tribunale competente, con l'indicazione della sua durata presunta e una copia del documento rilasciato dall'autorità competente attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino handicappato nella famiglia affidataria.

I permessi si distinguono in orari o mensili.

Questi periodi di assenza dal lavoro vengono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità (art. 33, comma 4, Legge n.104/92).

Requisiti

Per poter fruire delle agevolazioni di cui all'art. 33, la persona handicappata per la quale si richiedono deve essere riconosciuta "portatore di handicap in situazione di gravità" (art. 3, comma 3, Legge 104/92) dalla apposita Commissione ASL e non deve essere ricoverata a tempo pieno. Possono fare richiesta al datore di lavoro anche coloro che devono assistere persone per le quali ancora non è stata presentata domanda di accertamento dell'invalidità civile presso la ASL, o che sono ancora in attesa di sottoporsi alla visita medica o in attesa di ricevere il verbale di invalidità. Si tratta infatti di certificazioni di natura diversa, tra loro distinte.

Tempi

Il riconoscimento della condizione di gravità e il rilascio del certificato vengono effettuati da apposite Commissioni Mediche presso la ASL che devono pronunciarsi entro 180 giorni dalla domanda (art.3-bis, Legge n. 423/93). Se la Commissione non si pronuncia entro i termini o nel caso in cui non sia costituita, i genitori possono farsi rilasciare il certificato da un medico specialista della ASL. La documentazione rilasciata dallo specialista non è definitiva e produce effetto fino all'accertamento della commissione.

Il riconoscimento produce effetto dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata espressamente una validità decorrente dalla data della domanda. In seguito è sufficiente presentare annualmente una dichiarazione di responsabilità, in cui è indicato che da parte della ASL non si è proceduto a rettifiche o non è stato revocato o modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap (Circolare INPS n. 80, 24/3/95).

Domanda

Una volta ottenuto questo certificato, si può presentare domanda al proprio datore di lavoro, allegando ad essa l'autocertificazione contenente lo stato di famiglia; l'esistenza in vita del figlio e la condizione di non ricovero a tempo pieno di questo.

Per il godimento dei permessi giornalieri è sufficiente presentare una domanda valida per i 12 mesi successivi (Circolare INPS n.80, 24/3/95) se il certificato di situazione di gravità rilasciato dalla ASL è quello definitivo (cioè attestato dall'apposita Commissione); nel caso in cui il certificato non sia quello definitivo, (rilasciato cioè, in assenza della Commissione competente, da un medico in servizio presso la ASL specialista nella patologia denunciata) la richiesta ha validità per i sei mesi successivi, entro i quali, ai sensi della Legge n. 423, 27/10/93 la Commissione deve comunque pronunciarsi (Circolare INPS n. 80, 24/3/95).

Nel caso in cui nello stesso nucleo familiare vivano più persone handicappate in stato di gravità maggiori di tre anni di età, la persona che le assiste può fruire di più benefici, consistenti ciascuno in un permesso mensile di tre giorni (Circolare Ministero Funzione Pubblica n. 20, 30/10/95,

Circolare Ministero Lavoro n. 59, 30/4/96 e Circolare INPS n. 211, 31/10/96). Occorre presentare tante domande quanti sono i figli per i quali il genitore chiede i permessi e all'atto della domanda occorre presentare una dichiarazione di responsabilità da cui risulta che:

il richiedente non è in grado di fornire l'assistenza ai figli handicappati fruendo di soli 3 giorni di permesso;

nessun'altra persona può prestare assistenza all'altro figlio handicappato; nessun altro parente fruisce a sua volta di permessi per l'assistenza dell'altro figlio handicappato;

i figli per i quali si richiede il permesso non svolgono attività lavorativa.

Congedi straordinari

Congedi retribuiti per due anni

La legge finanziaria per il 2001, legge n. 388, 23/12/2000, introduce al comma 2 dell'art. 80, la possibilità per i genitori (in alternativa) o, dopo la loro scomparsa, per uno dei fratelli conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi del comma 3, art. 3 della legge n. 104/92 da almeno cinque anni, di fruire di un periodo di congedo fino a due anni retribuito e coperto da contribuzione figurativa (fino ad un importo massimo di euro 36151,98 annui). L'INPS ha emanato la Circolare applicativa di tale nuova norma, la n. 64 del 15 marzo 2001. I due anni di congedo retribuito, possono essere fruiti da entrambi i genitori, ma in alternativa. Questo significa che i genitori possono "dividersi" i due anni, fruendo l'uno del periodo di congedo quando l'altro svolge attività lavorativa. Il congedo è quindi fruibile anche in maniera frazionata. Lo stesso vale per i fratelli, nel caso di decesso di entrambi i genitori; ai fratelli viene però sempre richiesta la convivenza.

La domanda per fruire del congedo in questione va compilata sugli appositi modelli predisposti dall'INPS.

Il datore di lavoro deve sempre accordare il congedo, può farlo non oltre 60 giorni dalla data della richiesta.

Nell'articolo che, nella legge finanziaria n. 388/2000 introduce la possibilità del congedo retribuito, si afferma esplicitamente che "durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/92". Dal momento però che il congedo è fruibile anche frazionatamente, e quindi per periodi inferiori al mese, l'INPS precisa che la preclusione alla fruizione dei permessi dell'art. 33 vale anche per quel mese durante il quale, anche solo per una sua parte, si è fruito del congedo retribuito.

Congedi per eventi e cause particolari

L'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000 introduce la possibilità di fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non retribuito, non computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (il lavoratore può procedere al riscatto) non superiore a due anni, per gravi e documentati motivi familiari.

Il successivo Decreto Ministeriale del Dipartimento per la Solidarietà sociale della presidenza del Consiglio dei Ministri n. 278, del 21 luglio 2000 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari"), all'art. 2 chiarisce i requisiti necessari per fruire di detto congedo: i gravi motivi devono essere relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile (coniuge, figli e in loro mancanza i discendenti prossimi, i genitori e in loro mancanza gli ascendenti prossimi, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopraindicate; le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraindicate; le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

le situazioni, riferite ai soggetti sopraindicati a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse 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; patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Per quei genitori che hanno i requisiti per godere del congedo di due anni retribuito (vedi paragrafo precedente), la Circolare INPS n. 64/2001 precisa che il diritto è di due anni complessivi, le due diverse agevolazioni quindi non vanno a sommarsi (non è possibile cioè godere dei due anni di congedo retribuito più i due anni di congedo non retribuito).

Lavoro notturno

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92. Inoltre, è vietato adibire al lavoro notturno tutte le lavoratrici dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente e ancora, la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni. (Art. 53, Decreto Legislativo n. 151/2001, che riprende il testo dell'art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b), della legge 9 dicembre 1977 n. 903).

Scelta della sede di lavoro e non trasferibilità ad altra sede

Indipendentemente dall'età del figlio o parente assistito la legge introduce la possibilità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il proprio consenso ad altra sede (art. 33, comma 5, Legge n. 104/92). Per i dipendenti pubblici tale opportunità esiste esclusivamente nell'ambito della medesima amministrazione o ente di appartenenza.

È necessario il riconoscimento della sola situazione di handicap, non è indispensabile quello di gravità.

Non è più richiesta la convivenza, come introdotto dall'art. 19 comma 1, punto b). Per fruire di questo diritto è necessario che nella sede prescelta esista un ufficio dell'amministrazione cui appartiene il dipendente e che in tale sede risulti vacante un posto corrispondente alla qualifica posseduta dal dipendente stesso.

È sancito inoltre il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede (questo costituisce un diritto incondizionato, Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 28, 15/3/93).

Altre agevolazioni

I lavoratori disabili o con familiari disabili, oltre alle agevolazioni stabilite dall'art. 33 della Legge n. 104/92, possono fruire di ulteriori facilitazioni e di particolari condizioni previste eventualmente nei rispettivi contratti di lavoro. In particolare per quanto riguarda la legge n. 53/2000 all'art. 17, comma 3, questa considera che "I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggiore favore rispetto a quelle previste dalla presente legge". Facilitazioni possono essere turni di lavoro più adeguati per genitori con figli disabili, periodi di aspettativa non retribuita, flessibilità di orario, part-time.

Riguardo al part-time, per quanto concerne i dipendenti degli enti pubblici non economici, l'art. 21 del contratto collettivo nazionale di lavoro (il Comunicato della Presidenza del Consiglio dei

Ministri relativo è pubblicato sul supplemento ordinario n. 54 della Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13/3/99) afferma che la condizione di familiare che assiste un portatore di handicap con invalidità riconosciuta non inferiore al 70% determina una condizione di precedenza nel caso in cui le richieste per accedere al regime di part-time superino il contingente previsto (25% della dotazione organica più un eventuale 10% rappresentato da particolari situazioni organizzative o gravi e documentate situazioni familiari previamente individuate nel contratto collettivo integrativo). Come è facilmente deducibile dalla lettura di queste pagine, la materia relativa ai congedi e in genere alle agevolazioni sul posto di lavoro per i genitori, i familiari e i disabili stessi è particolarmente intricata perchè fa riferimento ad una imponente serie di disposizioni normative. Come previsto dall'15 della Legge n. 53/2000 è stato emanato il decreto legislativo recante un testo unico delle disposizioni legislative in materia che si pone come obiettivo proprio quello di conferire organicità e sistematicità alle suddette norme. Il Testo unico è stato pubblicato sul supplemento n. 93/L della Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 ed è il Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.