

[28.2021]

PERMESSI EX LEGGE 104/1992

L'EDITORIALE

20
07
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 7m

PERMESSI EX LEGGE 104/1992

LE COMUNICAZIONI INPS

Nel corso del 2021 l'Inps è intervenuta con due distinte comunicazioni in materia di permessi retribuiti per l'assistenza di persone disabili ex legge 104/1992.

Con la prima comunicazione, circolare n° 45/2021, l'Inps ha fornito precisazioni e chiarimenti circa le modalità applicative dei permessi legge 104/1992 in relazione alle ipotesi di lavoratori con orario a tempo parziale di tipo verticale o misto.

In particolare, alla luce degli orientamenti della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro - che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, qua-

lora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro - sono state riviste le indicazioni fornite nel precedente messaggio n. 3114/2018.

In considerazione di ciò, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, con attività lavorativa a partire dal 51% del tempo pieno previsto dal CCNL, i giorni di permesso non sono riproporzionati ma spettano in misura integrale.

Viceversa, con riferimento ai rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, rimangono valide le disposizioni fornite al citato paragrafo 2 del messaggio n. 3114/2018, confermando che la formula di calcolo da applicare, ai fini del proporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile del part-time di tipo verticale e di tipo misto sia la seguente:

orario medio settimanale del lavoratore part-time / orario medio settimanale del lavoratore full time 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.

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.

Si ricorda, inoltre, come i 3 giorni di permesso mensile possano essere frazionati anche in **permessi orari**.

Nella medesima circolare, l'Inps è intervenuta per chiarirne le modalità in caso di lavoro **part-time**:

- se la percentuale di orario di lavoro è superiore al 50%, si applica la formula già prevista nel messaggio Inps 28 giugno 2007 n. 16866: orario normale di lavoro medio settimanale / numero medio dei giorni lavorativi settimanali x 3
- se la percentuale di orario di lavoro è fino al 50%, si applica la formula: orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time / numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno x 3 (giorni di permesso teorici).

Con la seconda comunicazione, Messaggio 8 giugno 2021 n° 2204, l'Inps ha chiarito i termini prescrizionali dei permessi ex art 33 della legge 104/1992 e al congedo straordinario ex art 42 comma 5 del d.lgs. 151/2001, specificando che in assenza di indicazioni da parte del legislatore, il termine prescrizionale è quello ordinario decennale di cui all'articolo 2946 del codice civile.

Andiamo di seguito a richiamare i principali aspetti dei permessi ex legge 104/1992.

LA NORMATIVA

I soggetti portatori di handicap hanno diritto di ricevere assistenza da parte di familiari lavoratori e, in determinati casi, ad assentarsi dal lavoro. La legge consente sia ai primi che ai secondi di fruire, a determinate condizioni, di un regime di permessi retribuiti, coperti da contribuzione figurativa.

La legge 104/1992 ha disciplinato le condizioni per godere dei permessi, indicando i soggetti beneficiari, i requisiti, le tempistiche e le modalità di fruizione di tali permessi o congedi.

Il presupposto fondamentale è che i soggetti destinatari della tutela presentino una minorazione fisica, psichica o sensoriale con caratteristiche di gravità, cioè quando la stessa abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario l'intervento di un intervento assistenziale **permanente, continuativo e globale**.

Lo stato di gravità è oggetto di accertamento da parte di apposita Commissione Asl che deve pronunciarsi entro 90 giorni dalla relativa domanda.

SOGGETTI BENEFICIARI

- disabili
- genitori di lavoratori dipendenti
- coniuge lavoratore dipendente / convivente di fatto
- parenti o affini entro il II grado (o III grado a particolari condizioni).

REQUISITI

- riconoscimento della condizione di handicap in situazione di gravità ex art. 3 comma 3 legge 104/92
- la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno (salvo casi particolari).

Ai lavoratori disabili in situazione di gravità spettano in alternativa:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

Ai familiari di disabili spettano permessi retribuiti che variano a seconda della tipologia:

1. **genitori di figlio disabile di età fino a 3 anni**, possono scegliere tra il prolungamento del congedo parentale, per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) non superiore a 3 anni, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino oppure 2 ore di permesso giornaliero oppure 3 giorni mensili, anche continuativi
2. **genitori di figlio disabile di età compresa dai 3 ai 12 anni**, in alternativa padre o madre possono scegliere tra il prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di normale astensione facoltativa) non superiore a 3 anni, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino oppure 3 giorni mensili, anche continuativi
3. **genitori di figlio di età dai 12 anni in poi**, 3 giorni mensili, anche continuativi
4. **coniuge, convivente, parenti o affini entro il 2° grado** che assistono persone con handicap grave (ovvero entro il **3° grado** qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologia invalidanti a carattere permanente o siano deceduti o mancanti): hanno diritto a **3 giorni** di permesso mensile retribuiti.

RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI

Durante la fruizione dei permessi, maturano normalmente l'anzianità di servizio, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima.

DOMANDA DEL LAVORATORE

Il lavoratore o il genitore/familiare che assiste o il portatore

di handicap devono presentare domanda telematicamente all'INPS allegando i documenti comprovanti l'invalidità e successivamente al datore di lavoro.

L'Inps una volta acquisita la domanda, dovrà verificarne la congruità e in caso positivo lo comunicherà al datore di lavoro e al lavoratore.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per i predetti permessi e riposi è dovuta una indennità a carico dell'Inps pari all'intero ammontare della retribuzione. **L' indennità è anticipata** dal datore di lavoro per conto dell'INPS e recuperata tramite i **conguagli** contributivi da esporre attraverso procedura **Uniemens**.

Non è previsto, fatta eccezione per i casi fissati dalla legge (art. 1, D.L. 662/1979), che **al pagamento vi provveda direttamente l'INPS**. I permessi danno diritto alla **contribuzione figurativa**.

CONGEDO STRAORDINARIO

Una serie di familiari del portatore di handicap grave ha diritto di richiedere un congedo retribuito fino ad un massimo di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per assistere il disabile stesso, in particolare:

1. **il coniuge convivente**
2. ovvero 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**
3. ovvero 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**
4. ovvero in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo **uno dei fratelli o sorelle conviventi**
5. ovvero in mancanza, decesso, o in presenza di patologie invalidanti dei fratelli o sorelle, ha diritto a fruire del congedo **un parente / affine entro il 3° grado convivente**.

REQUISITI

- riconoscimento della condizione di handicap in situazione di gravità ex art. 3 comma 3 legge 104/92
- la persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno (salvo casi particolari).

DURATA

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). Tale limite costituisce anche quello complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo), ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento (esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione

La somma complessivamente spettante (per retribuzione e contribuzione figurativa) non può in ogni caso superare in un anno un massimale rivalutato annualmente).

L'indennità è anticipata previa autorizzazione dell'INPS, dal datore di lavoro per conto dell'INPS e recuperata tramite i conguagli contributivi da esporre con procedura Uniemens.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcuna attività lavorativa.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO


 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

