

I manualetti

S.A.I.? 
Anffas in - rete

Agevolazioni lavorative



1958
2008





Collana "I Manualetti S.A.I.? Anffas in-rete"

Realizzata a cura del **S.A.I.? Nazionale Anffas Onlus**

"S.A.I.? Anffas in-rete - Progetto cofinanziato dal Ministero della Solidarietà Sociale - ex legge 383/2000 - bando anno 2006"



Anffas Onlus

Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale

Via E. Gianturco, 1 - 00196 Roma

Tel. 06/3212391 - 06/3611524

Fax 06/3212383

nazionale@anffas.net - www.anffas.net

Presentazione Collana

La collana "I manualetti", realizzata da **Anffas Onlus** nell'ambito del **Progetto Cofinanziato dal Ministero della Solidarietà Sociale - ex legge 383/2000 - bando anno 2006 "S.A.I.? Anffas in-rete"** si propone di affrontare, in maniera chiara ed accessibile a tutti, i principali diritti ed agevolazioni spettanti alle persone con disabilità ed ai loro genitori e familiari.

"I manualetti":

- Agevolazioni lavorative
- Inclusione scolastica
- Inserimento lavorativo
- Invalidità civile e stato di handicap
- Mobilità
- Tutela giuridica

I manualetti S.A.I.?
Anffas in - rete



Premessa

Il presente "manualetto" ha l'intento di illustrare le varie agevolazioni lavorative di cui può usufruire sia il lavoratore con disabilità che il lavoratore che assista un parente o affine entro il terzo grado con disabilità grave.

La possibilità di conciliare il lavoro con le proprie esigenze di salute o con le esigenze familiari di assistenza materiale e morale del proprio congiunto parte dalla considerazione che un'adeguata flessibilità delle modalità lavorative può restituire, oltre che una maggior dignità al lavoratore, anche positive ricadute sia in termini di produttività lavorativa, sia in termini di sostegno e cura delle persone con disabilità.

Negli ultimi anni, tutti i maggiori interventi normativi hanno considerato come rilevante per la cura e l'assistenza delle persone con disabilità la **FAMIGLIA**, come primo nucleo di affetti, valori ed attenzioni che non possono essere derogati in un percorso di piena e consapevole "presa in carico" di una persona con disabilità, delegandoli a soggetti terzi, fornitori di servizi.

Al momento di andare in stampa, si riscontrano delle volontà politiche indirizzate a ridefinire tutta una serie di agevolazioni lavorative e non si sa come questa fase tumultuosa terminerà. Ma sicuramente si è consci che, indipendentemente dalla nuova regolamentazione delle agevolazioni lavorative, queste debbano continuare ad essere considerate nell'ottica sopra detta.

In tali agevolazioni, un ruolo di primissimo piano svolgono i permessi retribuiti previsti dalla **Legge n. 104/92** e l'individuazione di una sede lavorativa vicina alla residenza della persona con disabilità.

Purtroppo, a fronte di una sempre maggiore conoscenza dei diritti dei lavoratori in merito ad alcune agevolazioni lavorative, ancora poco utilizzati sono gli incentivi volti a far emergere delle azioni positive, quali i finanziamenti di progetti volti ad articolare l'attività lavorativa in maniera che siano conciliati i tempi di vita (anche familiare) e di lavoro (ai sensi dell'art. 9 **Legge n. 53/2000**).

Rientra in questo filone di conciliazione tra vita familiare ed orario lavorativo, anche la previsione per coloro che hanno a carico persone con disabilità, della possibilità di essere esonerati dai turni lavorativi notturni. Tale agevolazione deriva dalla consapevolezza che nelle ore serali e notturne è solitamente maggiore l'apporto dei loro congiunti.

Infine, nel presente manualetto, non potevano non ricordarsi due speciali istituti: il prepensionamento per il lavoratore con disabilità ed il congedo biennale straordinario.

Entrambi gli istituti traggono la loro ragion d'essere dal carattere solidaristico che deve animare il nostro sistema socio-economico, non potendosi negare che debba essere attentamente considerato il maggior sforzo impiegato da un lavoratore con disabilità (che, comunque, con la propria vita lavorativa, abbia contribuito al benessere della nazione) e quello di chi continui a dare il proprio apporto alla comunità attraverso la propria prestazione lavorativa ed anche la propria attività di assistenza e cura di altre persone appartenenti alla collettività stessa.

Per esigenze di sistematicità si è ritenuto di presentare le singole agevolazioni, individuando, volta per volta, quando le stesse spettino al lavoratore con disabilità o al lavoratore che assista un proprio congiunto con disabilità, evidenziando i requisiti necessari per il riconoscimento all'uno o all'altro.

Roberto Speziale

Presidente Nazionale Anffas Onlus

INDICE

Permessi retribuiti	pag. 6
Congedo biennale straordinario	pag. 11
Esonero dai turni notturni	pag. 12
Riduzione età pensionabile - Incremento anzianità contributiva	pag. 13
Agevolazioni per sede lavorativa	pag. 14
Conciliazione lavoro-famiglia: art. 9 Legge 53/2000	pag. 16

In cosa consistono:

È la possibilità che ha il lavoratore con disabilità grave o il lavoratore che assiste a una persona con disabilità grave di assentarsi dal lavoro per **3 giorni al mese** o per **alcune ore nell'arco della giornata** lavorativa, pur percependo la retribuzione dovuta.

A chi spettano:

Possono beneficiare dei permessi:

- 1) il **lavoratore con disabilità** che sia in possesso di un certificato dello stato di handicap, attestante la connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge n. 104/1992;
- 2) il **lavoratore che assista un proprio figlio con disabilità**, dichiarato "persona handicappata" con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge n. 104/1992;
- 3) il **lavoratore che assiste un parente/affine entro il 3° grado con disabilità**, dichiarato "persona handicappata" con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 Legge n. 104/1992.

Tali permessi spettano sia se il lavoratore è un dipendente pubblico sia se è un dipendente privato, indipendentemente dalla circostanza che il contratto di lavoro sia a tempo determinato o indeterminato.

Sono esclusi da tali benefici i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici ed i lavoratori agricoli con rapporto di lavoro inferiore ai 26 giorni al mese.

Lavoratore con disabilità:

Ha la possibilità di usufruire alternativamente o di **2 ore di permesso al giorno** (1 ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore) o di **3 giorni di permesso al mese**.

Per il lavoratore con disabilità che decidesse di fruire delle 2 ore giornaliere non si potrebbe considerare un tetto massimo di ore al mese. In tal senso si veda la sentenza del Trib. Lecce n. 6905/2004 che ha disapplicato la Circolare del Ministero del Tesoro del 21/10/2000 con cui si stabiliva che i dipendenti pubblici con disabilità non avrebbero potuto usufruire di 2 ore al giorno per più di 18 ore nell'arco di un mese.

Lavoratore che assiste figlio con disabilità:

Occorre distinguere a seconda che il figlio sia **minore di 3 anni, minore sopra i 3 anni, maggiorenne**.

In ogni caso, occorre che il figlio **non sia ricoverato a tempo pieno** in istituti specializzati (sul punto vedasi meglio dopo).

Nel caso in cui il figlio da assistere sia **minore di 3 anni**, il genitore lavoratore ha diritto a fruire alternativamente del **prolungamento dell'astensione facoltativa** o di **2 ore di permesso retribuito giornaliero**, indipendentemente dalla circostanza che l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto, per es., non occupato).

Il prolungamento dell'astensione facoltativa, riconosciuta anche al padre, (a differenza di quella obbligatoria, ovviamente di pertinenza esclusiva della gestante) dà diritto ad un'**indennità pari al 30% della retribuzione**.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Nel caso in cui il figlio da assistere sia **minore sopra i 3 anni** di età, il genitore ha diritto alla fruizione di **3 giorni di permesso al mese**, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (perché, semmai, disoccupato).

Tali permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. I genitori beneficiari possono essere anche adottivi o affidatari.

Anche nel caso in cui il figlio da assistere sia **maggiorenne** spetterebbero **3 giorni al mese di permesso**, pur dovendosi, però, ulteriormente distinguere se lo stesso sia convivente, o meno, con il genitore lavoratore.

Nel caso in cui il figlio fosse **convivente** non occorrerebbe la persistenza di nessun altro requisito se non quello della connotazione di gravità per la disabilità dello stesso.

Viceversa, nel caso in cui il figlio maggiorenne **non sia convivente** con il genitore, quest'ultimo può fruire dei permessi solo se fornisce un'assistenza **continua ed esclusiva**.

N.B. I concetti di assistenza "continua ed esclusiva" sono stati oggetto di una serie di puntualizzazioni nel corso degli ultimi anni.

Attualmente per assistenza continua s'intende quell'assistenza fornita con **sistematicità ed adeguatezza**, quindi anche non posta in essere in via del tutto continuativa, ma che assicura una completa e costante supervisione degli interventi di assistenza da porre in essere.

Mentre per assistenza esclusiva, deve intendersi non più quella fornita in assenza di qualsiasi altro genitore o parente che possa attuarla, ma la circostanza che il lavoratore richiedente sia l'unico (tra tutti i potenziali beneficiari) ad usufruire delle agevolazioni lavorative per quella persona con disabilità.

Lavoratore che assiste parente o affine entro il 3° grado con disabilità:

In tale ipotesi, il lavoratore ha diritto a **3 giorni di permesso al mese**, ricorrendo gli stessi requisiti previsti per il lavoratore genitore di un figlio con disabilità: maggiorenne con disabilità grave, non convivente.

N.B. sono parenti entro il 3° grado: fratello/sorella, zio/zia, nonno/nonna, nipote, pronipote.

Sono affini entro il 3° grado: i coniugi dei parenti entro il 3° grado.

Ricovero in ospedale:

Purtroppo, anche a seguito della Circolare Inps n. 90 del 23/05/2007, si ritiene che il ricovero ospedaliero venga equiparato al ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati, che esclude la fruizione dei permessi.

Gli unici casi in cui si potrebbe ugualmente usufruire dei permessi, sono:

1) il **ricovero ospedaliero di un bambino di età inferiore ai 3 anni**, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte del genitore o del familiare;

2) il ricovero ospedaliero della persona con disabilità in coma vigile e/o in situazione terminale.

Ricovero a tempo pieno:

Anffas ha da sempre affermato che la **frequenza ad un centro diurno** per persone con disabilità **non è equiparabile ad un "ricovero a tempo pieno"**, in presenza del quale non sarebbero riconosciuti i permessi ai sensi dell'art. 33 Legge n. 104/1992. Dopo diverse interpretazioni (vedasi Messaggio Inps n. 228 del 2006), l'Inps ha accolto questa differente tesi di Anffas, prima con propria nota del 04/08/2006 e poi all'interno della Circolare n. 90/2007.

Domanda:

Per avere diritto ai permessi, il lavoratore deve presentare apposita domanda **presso l'ufficio dell'ente previdenziale di appartenenza**, compilando un doppio modulo, una copia del quale deve essere restituita protocollata al lavoratore che dovrà, poi, consegnarla al datore di lavoro.

Unitamente alla domanda, dovrà essere presentato il certificato dello stato di handicap attestante la connotazione di gravità (del lavoratore con disabilità o del familiare che assiste).

Esclusivamente per i fruitori dei permessi che siano persone diverse da quella con disabilità, occorrerà anche allegare:

- 1) stato di famiglia;
- 2) autodichiarazione della persona con disabilità (o del suo tutore, curatore, amministratore di sostegno, genitore esercente la potestà) circa l'assenza di ricovero a tempo pieno, la scelta della persona del lavoratore quale colui che debba fornire l'assistenza continua ed esclusiva.

Frazionamento ad ore dei permessi giornalieri:

I 3 giorni di permesso al mese, indipendentemente dal titolo che dà luogo all'agevolazione, sono **frazionabili ad ore** all'interno del mese di riferimento.

Tale possibilità di fruizione frazionata è stata riconosciuta, nel corso di questi ultimi anni, sia dall'Inps sia dall'Inpdap, facendo, però, salva sempre la possibilità di usufruire di 3 giorni interi al mese, indipendentemente dall'orario effettivo del singolo giorno di permesso.

Di recente, invece, con la norma statale dell'art. 71 comma 4 Legge n. 133/2008 (con cui è stato convertito il D.L. 112/08 c.d. "Decreto Brunetta"), si è previsto, sia per il settore pubblico che per il settore privato, che: *"La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza."*

Pertanto, si rimette alla normativa di settore o alla contrattazione collettiva di riferimento l'individuazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel corso di un mese, anche per i benefici di cui alla Legge n. 104/1992, che, appunto, prevedono una "fruizione alternativa in ore e giorni".

Limite fruizione permessi:

Per la fruizione dei giorni di permesso al mese, non si può superare, con il numero di ore per cui si è stati assenti, il **limite del monte ore** già fissato in normativa o in contrattazione collettiva.

Tale correttivo è stato introdotto per evitare che il lavoratore usufruisse dei permessi a giornate sempre quando l'orario di lavoro prefissato potesse essere molto lungo, onde assicurarsi, nel corso del mese, il massimo numero di ore possibili.

Ulteriore novità del c.d. "Decreto Brunetta":

Nell'art. 71 comma 5 Legge n. 133/2008 (con cui si è convertito il D.L.c.d. "Decreto Brunetta": n. 112/08, c.d. "Decreto Brunetta"), si prevede: *"Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."*

Pertanto, nel caso in cui i giorni di permesso retribuito ai sensi della Legge n. 104/1992, siano fruiti da persona diversa da quella con disabilità, questi incideranno sul calcolo dell'eventuale distribuzione al lavoratore fruitore delle somme dei fondi per la contrattazione collettiva (per es. premi di produzione), dovendosi scomputare proporzionalmente i giorni in cui il lavoratore non abbia effettivamente lavorato.

Cumulabilità permessi:

La Circolare INPS n. 53/08 ha introdotto una serie di modifiche in merito alla cumulabilità delle agevolazioni lavorative. Innanzitutto, ha previsto che il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi ai sensi della Legge n. 104/1992 per se stesso può anche **cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile** per assistere un proprio familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave. E' venuta meno, quindi, la precedente preclusione della cumulabilità dei permessi e senza che debba accertarsi attraverso una valutazione medico-legale, l'effettiva capacità del lavoratore di soddisfare i bisogni assistenziali del familiare.

Inoltre, nella stessa Circolare è precisato che è possibile cumulare, nell'arco dello stesso mese, il periodo di congedo straordinario (di cui si parlerà dopo) ed i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92.

Infatti, il divieto previsto dall'art. 42 Dlgs 151/01 si riferisce solo al caso in cui

i due benefici vengano fruiti per la medesima persona con disabilità nelle stesse giornate.

Part-time:

Nel caso in cui il richiedente i permessi lavori con **contratto a part-time orizzontale** (ossia riduzione giornaliera di alcune ore sull'orario intero), spetteranno sempre **3 giorni di permesso al mese**, fatto sempre salvo il monte ore mensile eventualmente stabilito dalla normativa o contrattazione collettiva di settore (vedasi sopra la novità introdotta con Decreto Brunetta). Nel caso della previsione del monte ore mensile, questo dovrebbe essere proporzionalmente ridotto per il lavoratore part-time. Viceversa, nel caso in cui il richiedente i permessi lavori con **contratto a part-time verticale** (ossia riduzione del numero delle giornate lavorative all'interno della settimana), il numero dei giorni di permesso al mese dovrebbe essere **proporzionalmente ridotto** in base al minor numero di giorni lavorativi nel corso del mese. Anche in tal caso, è comunque fatto salvo l'eventuale monte ore mensile.

Progetto di legge S. 1167:

Al momento di andare in stampa, è al vaglio del Senato della Repubblica il progetto di legge n. 1167, il cui testo è già stato definitivamente approvato dalla Camera dei Deputati.

In tale progetto di legge si pongono alcune novità rilevanti, anche se in senso restrittivo, circa la fruizione dei permessi, ai sensi dell'art. 33 Legge n. 104/1992.

Nello specifico si prevede che:

- 1) potranno usufruire dei permessi **i parenti o gli affini entro il 2° grado** e non già entro il 3° grado, come si verifica attualmente. Solo nel caso in cui 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, i permessi potranno essere usufruiti anche dai parenti o affini entro il 3° grado;
- 2) i genitori del minore con disabilità grave sopra i 3 anni potranno usufruire dei permessi **alternativamente**, anche in maniera continuativa, nell'ambito del mese;
- 3) occorrerà il requisito della **convivenza del parente/affine che assiste la persona con disabilità grave** (stante l'abrogazione parziale dell'art. 20 Legge n. 53/2000 e la reviviscenza dell'originario testo dell'art. 33 Legge n. 104/1992);
- 4) le amministrazioni pubbliche dovranno comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, ivi compresi i nominativi dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con handicap in situazione di gravità, dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini".

Congedo biennale Straordinario

In cosa consiste:

E' un **periodo di 2 anni** che certi lavoratori che assistono persone con disabilità grave possono chiedere per assentarsi dal lavoro pur continuando a percepire un'indennità.

A chi spetta:

Il congedo può essere richiesto dal **coniuge, dal genitore, dal fratello o dalla sorella (alla scomparsa dei primi), conviventi della persona con disabilità grave non ricoverata a tempo pieno in istituto**. Per persona con disabilità grave deve intendersi quella persona che sia in possesso del certificato dello stato di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 sul quale sia attestata anche la connotazione di gravità (art. 3 comma 3 della stessa legge). Per quanto riguarda la fruizione da parte del coniuge e dei genitori, l'INPS, ha precisato, nella propria Circolare n. 112 del 03/08/2007, che il coniuge dovrebbe accedere in via prioritaria al suddetto beneficio, mentre i genitori della persona con disabilità potrebbero usufruire del congedo solo quando il proprio figlio:

- 1) **non sia coniugato;**
- 2) sia coniugato con persona che sia un **lavoratore subordinato;**
- 3) sia coniugato, ma **non convivente col proprio coniuge;**
- 4) il coniuge del figlio **abbia rinunciato** a godere di tale beneficio.

Solo quando, pur ricorrendo le ipotesi sopra citate, non vi sia la possibilità di ricorrere ad uno dei genitori per loro decesso o inabilità, si potrebbe, in ultima istanza, riconoscere il beneficio ad uno dei fratelli o sorelle conviventi con la persona con disabilità.

Richiesta:

Il lavoratore che voglia usufruire del congedo deve consegnare, in duplice copia, l'apposita domanda all'Ente Previdenziale di riferimento o all'Amministrazione di appartenenza; una delle due copie è restituita protocollata al lavoratore che dovrà, poi, consegnarla al datore di lavoro.

Infatti, l'Ente Previdenziale o l'Amministrazione effettua solo un controllo general-preventivo circa la ricorrenza dei requisiti sopra ricordati, ma l'**effettiva concessione del congedo spetta al datore di lavoro nei 60 giorni successivi alla presentazione della richiesta**.

N.B. con l'entrata in vigore dell'art. 3 comma 106 della Legge n. 350/2003 è venuto meno l'ulteriore requisito del possesso del certificato di handicap da almeno 5 anni prima della richiesta.

Anffas ha contribuito fattivamente affinché questo limite fosse eliminato attraverso un'importante interlocuzione con le Istituzioni Governative. Tra l'altro, già il **Tribunale dei Diritti dei Disabili** (organo di promozione sociale e giuridica istituito da Anffas), nella sua V Sessione del 28/09/2002 poneva l'accento sulla dubbia costituzionalità di tale limite per il riconoscimento del congedo.

Modalità di fruizione:

Il congedo può essere usufruito anche in maniera frazionata nel corso della

propria vita lavorativa. Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro.

Retribuzione e riflessi previdenziali:

Nei periodi di congedo spetta un'**indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita**, per un importo massimo annuale di **euro 41.934,23** (riferito all'anno 2008) e rivalutabile periodicamente, comprensivo della contribuzione figurativa. Infatti, il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa accreditata d'ufficio.

N.B. Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità ed il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e a giorni in misura proporzionale.

Esonero dai turni notturni

In cosa consiste:

Secondo l'art. 53 del Decreto Legislativo n. 151/2001 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"), coloro che hanno a proprio carico una persona con disabilità ai sensi della Legge n. 104/1992 **non sono obbligati a prestare lavoro notturno** e, quindi, hanno la facoltà di chiedere di essere esonerati.

Ratio:

Il riconoscimento legislativo dell'esonero facoltativo dal lavoro notturno nasce dalla consapevolezza che maggiore dovrebbe essere nelle ore serali e notturne l'apporto dei congiunti di persone con disabilità.

A chi spetta:

L'art. 53 del Dlgs 151/2001 prevede che debba essere a carico del lavoratore esonerato "un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni", senza specificare se quest'ultimo debba vertere, o meno, in una connotazione di handicap grave. Anffas ritiene che, stante il generico rinvio alla Legge n. 104/1992 (che prende in considerazione la situazione di handicap in genere e solo in alcuni articoli quella dell'handicap grave), tale esonero possa essere fruito anche da chi abbia a proprio carico una persona con disabilità anche lieve.

Pertanto, basterebbe essere in possesso del certificato dello stato di handicap, ai sensi della Legge n. 104/92, anche se contenente, al proprio interno, la dicitura "handicap non in situazione di gravità".

Su tale aspetto, Anffas si è ultimamente impegnata a fare totale chiarezza attraverso interlocuzioni con il Ministero del Lavoro.

Definizione del lavoro notturno:

Il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di **almeno 7 ore consecutive** comprendenti l'intervallo tra le 24 e le 5. Quindi, è quello svolto tra le 24 e le 7, tra le 23 e le 6 oppure tra le 22 e le 5.

Rotazione dei turni:

L'esonero dai turni notturni non riconosce ai beneficiari di essere esonerati anche dalla rotazione dei turni diurni.

E', però, sempre fatta salva una previsione di maggior favore da parte della contrattazione collettiva nazionale o integrativa di riferimento, oltre che la possibilità di prevedere uno specifico progetto per la diversa articolazione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 9 Legge n. 53/2000 (vedasi pag. 16).

Riduzione età pensionabile Incremento anzianità contributiva

Riduzione età pensionabile:

Per i lavoratori con un'invalidità superiore al 80% ed i non vedenti (ciechi totali o ventesimisti) si raggiunge l'età pensionabile (ossia quella che dà diritto alla c.d. "pensione di vecchiaia") al compimento del **60° anno di età**, se uomini, e del **55° anno di età**, se donne.

N.B. Esclusivamente per i **lavoratori non vedenti** che sono tali dalla nascita (o da una data anteriore all'inizio del periodo di soggezione all'Assicurazione Generale Obbligatoria) o che, comunque, possono far valere almeno 10 anni di assicurazione e contribuzione dopo l'insorgenza dello stato di necessità, si raggiunge l'età pensionabile al **55° anno** di età, se uomini, o al **50° anno di età**, se donne (art. 1 comma 6 Dlgs 503/1992, che ha mantenuto i precedenti limiti per tali lavoratori).

Incremento dell'anzianità contributiva:

L'art. 80 comma 3 Legge n. 388/2000 ha introdotto la possibilità per i lavoratori con una certa invalidità di poter beneficiare, a loro richiesta, per ogni anno di servizio effettivamente svolto da invalido, di **due mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva**.

Possono beneficiare di tale previsione:

- 1) lavoratori con **invalidità civile superiore al 74%**;
- 2) lavoratori **sordomuti prelinguali**;
- 3) lavoratori con **invalidità ascritta ad una delle prime quattro categorie della Tabella A allegata al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra**.

Il beneficio è riconosciuto fino al **limite massimo di 5 anni di contribuzione figurativa**.

Pertanto, anche se un lavoratore ha lavorato nelle condizioni di disabilità sopra ricordate per oltre 30 anni, non potranno, ugualmente, spettargli più di 60 mesi (5 anni) di contribuzione figurativa.

N.B. La circolare Inps 29/02 non ritiene che i periodi di contribuzione figurativa possano valere per la determinazione della misura della pensione, ma solo per il raggiungimento del diritto al pensionamento. Però, poi, l'Inps nella determinazione delle pensioni col sistema contributivo, di fatto, calcola anche tali contributi, essendo la pensione la risultante del montante individuale (in cui incidono anche quelli figurativi) per il coefficiente di trasformazione relativo all'età.

Viceversa, la Circolare Inpdap n. 75/01 prevede in maniera esplicita che il beneficiario, proprio perché determinante una maggiorazione dell'anzianità contributiva, incide anche sull'entità della pensione.

Domanda:

La fruizione del beneficio dell'incremento dell'anzianità contributiva è fruibile su domanda da presentare al momento della richiesta di trattamento pensionistico.

Alla domanda da presentare all'Ente previdenziale di appartenenza deve essere allegata la documentazione sanitaria attestante la condizione di invalidità richiesta.

Agevolazioni per sede lavorativa

Assegnazione sede lavorativa:

Il lavoratore con invalidità superiore al 66% o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950 n. 648 (contenente disposizioni per il "Riordinamento delle disposizioni sulle pensioni di guerra"), qualora venga assunto, a seguito di concorso o ad altro titolo, presso pubbliche amministrazioni, ha il diritto di scelta prioritaria tra le sedi di assegnazione disponibili (art. 21 comma 1 Legge n. 104/1992). Il lavoratore con disabilità grave o il lavoratore che assiste con continuità ed in via esclusiva un proprio figlio, parente o affine entro il 3° grado con disabilità grave ha diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, **solo ove possibile** (art. 33 comma 5 e 6 Legge n. 104/1992).

Pertanto, in tali ultime ipotesi, non vi sarebbe un diritto assoluto all'assegnazione presso una sede per il solo fatto che questa sia libera, ma occorrerebbe anche valutare il contrapposto interesse organizzativo del datore di lavoro.

N.B. Per fruire dell'agevolazione non è più richiesto il requisito della convivenza con la persona da assistere in via continuativa, né tanto meno che vi sia un altro parente che possa, teoricamente, assistere il congiunto con disabilità.

Richiesta di trasferimento a sede più vicina:

Il lavoratore con invalidità superiore al 66% o con minorazioni iscritte alla categoria prima, seconda e terza della Tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950 n. 648 (contenente disposizioni per il "Riordinamento delle disposizioni sulle pensioni di guerra"), **ha la precedenza nel trasferimento a domanda**, ai sensi dell'art. 21 comma 2 Legge n. 104/1992.

N.B. E' legittimo il diniego di trasferimento da parte del datore di lavoro se, nella sede richiesta, non sia esistente e disponibile un posto organico corrispondente (C.d.S. III Sez. 08/07/2003 n. 2346).

E' previsto che, ai sensi dell'art. 33 comma 5 Legge n. 104/1992, il genitore, parente o affine entro il 3° grado che assiste con continuità ed in via esclusiva una persona con disabilità grave abbia la precedenza tra le varie domande di trasferimento. A tal proposito, però, occorre evidenziare che l'assistenza deve essere in corso al momento della presentazione della domanda di trasferimento, non potendo essere il trasferimento l'occasione per iniziare a costituire tale rapporto di assistenza (circa la progressività dell'assistenza si veda TAR Napoli VI Sez. 19/07/2004 n. 10575). Né potrebbe accordarsi la precedenza nel trasferimento qualora l'assistenza sia stata già interrotta al momento della prima assegnazione di sede, a meno che non si provi che, nel periodo antecedente l'assegnazione, il familiare non necessitava di assistenza continua (Cass. Sez. Lav. 08/08/2005 N. 16643).

N.B. L'art. 33 comma 5 Legge n. 104/1992 non richiede espressamente la connotazione di gravità per la persona con disabilità da assistere, però, si è certi che questa debba necessariamente sussistere, stante anche la richiesta della "continuità" dell'assistenza per la concessione di tale agevolazione.

Opposizione a trasferimento d'ufficio:

Il lavoratore con disabilità grave o il genitore/parente/affine entro il 3° grado trasferimento **non possono essere trasferiti, d'ufficio, da una sede lavorativa ad un'altra senza il loro consenso** (art. 33 commi 5-6 Legge n. 104/92).

Occorre, però precisare che non costituisce un trasferimento d'ufficio, ma un atto di macro-organizzazione aziendale, la chiusura di una sede lavorativa e contestuale riutilizzo del personale presso altra sede.

Tale ipotesi, quindi, non rientra nell'ambito applicativo dell'art. 33 Legge n. 104/1992.

Il genitore/parente/affine entro il 3° grado, per poter usufruire di tale agevolazioni, devono provare di **assistere con continuità ed in via esclusiva** il figlio/parente o affine in possesso di un certificato dello stato di handicap con connotazione di gravità.

N.B. E' legittimo il trasferimento, senza consenso del lavoratore genitore/parente/affine, se quest'ultimo appartiene alle Forze di Polizia o a corpi militari se il provvedimento si configuri come un "ordine" e sia sorretto da congrua motivazione che dia conto della preminenza delle esigenze di servizio rispetto a quelle dell'ambito familiare dell'interessato (Cassazione, III Sez. 08/07/2003 n. 2346).

Al momento di andare in stampa è allo studio delle Commissioni Parlamentari del Senato il progetto di legge n. 1167, il cui testo è già stato definitivamente approvato dalla Camera dei Deputati.

In tale progetto di legge si precisa che il genitore/parente/affine che assiste un parente con disabilità grave potrà scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina, non già al proprio domicilio (come è previsto attualmente), ma a quello della persona con disabilità da assistere.

Conciliazione lavoro-famiglia: art. 9 legge n. 53/2000

Art.9 Legge n. 53/2000:

Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Ministro delle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinati ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende, aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per le finalità di cui al presente comma, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età o fino a quindici anni, in caso di affidamento o di adozione, ovvero figli disabili a carico;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- d) interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico.

Avviso pubblico:

Ogni anno, in ossequio al citato art. 9 L. n. 53/00 viene pubblicato un avviso per la presentazione di progetti o interventi da finanziare per la piena realizzazione della conciliazione lavoro-famiglia. In genere l'avviso prevede più scadenze annuali per la presentazione delle domande. Nel 2008 l'avviso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 21 del 25 gennaio 2008.



In questo “manualetto”:

Permessi retribuiti

Congedo biennale straordinario

Esonero dai turni notturni

*Riduzione età pensionabile -
incremento anzianità contributiva*

Agevolazioni per sede lavorativa

Conciliazione lavoro - famiglia

Anffas Onlus

Via E. Gianturco, 1 -00196 Roma

Tel. 06/3212391 - 06/3611524

Fax 06/3212383

nazionale@anffas.net - www.anffas.net

1958
2008

