



Febbraio 2019

Anno Nuovo, i problemi sono accantonati.

I problemi sono rimasti anzi, sono aumentati, riducendo l'assistenza o trascurando le persone con grave disabilità. Genitori, coniugi, membri dell'unione civile, conviventi di fatto, parenti o affini entro il secondo grado (o il terzo grado, in alcune circostanze).

Sono i lavoratori dipendenti che possono fruire dei permessi retribuiti per assistere le persone con disabilità. Permessi garantiti dalla legge 104/1992, che spettano anche ai lavoratori disabili, e che richiedono una serie di parametri. Restano esclusi gli autonomi, i parasubordinati, i lavoratori a domicilio, gli agricoli a tempo determinato (a giornata) e gli addetti ai lavori domestici e famigliari. Legge quadro del 1992 riconosce solo la disabilità grave, «per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate», definisce i requisiti richiesti per fruire dei permessi: la condizione di handicap grave della persona da assistere, riconosciuta dalla commissione medica integrata Asl/Inps, e l'esistenza di un ricovero a tempo pieno. Per quest'ultima ipotesi è prevista un'eccezione, nel caso in cui il ricoverato abbia bisogno (documentato dai sanitari della struttura) dell'assistenza di un genitore o di un familiare. Le statistiche dell'Inps rivelano che sono oltre 50mila i beneficiari dei permessi "L.104" personali e oltre 360mila i lavoratori che ne usufruiscono per assistere famigliari. L'agevolazione concessa dalla normativa consiste in tre giorni di permesso mensile, frazionabili in ore. Sono previste scelte per i genitori di bambini fino a 12 anni (prolungamento del congedo parentale con indennità di retribuzione) o fino a tre anni (permessi orari retribuiti), così come per i disabili stessi (riposi orari giornalieri). Nonostante ciò esistono dei paletti o confini dell'assistenza che giustificano la richiesta dei permessi per evitare eventuali abusi. La giurisprudenza prevalente ritiene che non possa rientrare nell'attività d'assistenza al familiare disabile, svolgere nei giorni di permesso, attività non strettamente legate alla "cura materiale" della persona. Ad esempio come lavare, stirare o fare la spesa, che potrebbero essere svolte in altri momenti della giornata, fuori dall'orario lavorativo senza richiedere al datore di lavoro permessi della "104". Come conseguenza dell'abuso senza averne diritto per svolgere attività diverse dall'assistenza, perdono il diritto a beneficiare dei permessi (art. 33 comma 7 bis della legge 104 /1992) e, sul piano disciplinare possono andare incontro al licenziamento. Gli abusi possono comportare conseguenze anche penali, configurando nei casi più gravi, il reato di truffa ai danni dello Stato (è l'Inps che rimborsa ai datori di lavoro le spese per la retribuzione e per i contributi dei lavoratori).

Il sistema dei permessi interessa tutti i lavoratori dipendenti è suddiviso in due parti:

Legge 104: permessi per turni e part-time

Come possono beneficiare dei permessi orari o giornalieri previsti dalla legge 104/1992 i lavoratori turnisti e part-time.

I lavoratori beneficiari della legge 104/1992 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" hanno tutta una serie di benefici, previsti per curare i propri familiari disabili, come i giorni di permesso mensili o le ore giornaliere, a meno che la persona non sia ricoverata a tempo pieno.

A chiarire in che modo i permessi giornalieri e orari previsti dall'art. 33 della [legge 104](#) possono essere usufruiti dai lavoratori turnisti o [part-time](#) e se sono cumulabili con il congedo straordinario disciplinato dall'art. 42, comma 5, del Dlgs n. 151/2001, ci ha pensato il messaggio Inps n. 3114/2018 (sotto allegato), dopo numerose richieste di chiarimenti legate a particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro. I permessi contemplati dall'art. 33 della legge 104/1992 possono essere concessi nella modalità oraria di due ore il giorno o nella misura di tre giorni il mese, in favore del lavoratore che deve assistere la persona handicappata, purché questa non sia ricoverata a tempo pieno. Non tutti i lavoratori però hanno un impiego regolare, organizzato nelle usuali otto ore lavorative giornaliere. Sono molte, infatti, le attività che, per esigenze produttive, prevedono un orario di lavoro strutturato su turni che, proprio per tale caratteristica, possono prevedere orari notturni o durante i giorni di festa. Il lavoro a turni, infatti, è previsto proprio per garantire una continuità del lavoro distribuito nelle 24 ore e 7 giorni su 7.

Per questo tipo di lavoro a turno, l'Inps, grazie al *messaggio n. 3114/2018*, si è preoccupato andando incontro ai lavoratori a turni, riportando la descrizione contenuta nell'art.1 Dlgs n. 66/2003: "Qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base alle quali, dei lavoratori siano in seguito occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata 7 giorni su 7) o discontinuo (impianti che non procedono 24 ore su 24), e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane." Insomma, è chiaro che in questo modo al lavoratore può essere chiesto di lavorare sia di notte, che la domenica. Chiariti questi concetti, l'Istituto ritiene che, poiché l'art. 33 delle [legge 104](#) prevede la possibilità di fruire di **tre giorni** di permesso il mese, senza fare riferimento a una particolare formula lavorativa, ovvero indipendentemente da turni orari di lavoro o altro, questo beneficio deve considerarsi fruibile anche in occasione di un turno lavorativo festivo. Stesso discorso per quanto riguarda il lavoro notturno.



Come risulta dal messaggio Inps "Si precisa infatti che, sebbene il lavoro notturno si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita ad un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione. Ne consegue che **il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari a un solo giorno di permesso** anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari" e che **"l'eventuale riproporzionamento orario dei giorni di permesso** ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92 dovrà essere applicato solo in caso di godimento a ore del beneficio in argomento. In tale caso, ai fini della determinazione delle ore mensili fruibili, deve essere applicato l'algoritmo di calcolo di cui al messaggio n.16866 del 28/6/2007, che di seguito si riporta: orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili".

Permessi [legge 104](#) e lavoratori [part-time](#) - Nel caso in cui il lavoratore abbia un contratto di lavoro [part-time](#), l'Inps precisa prima di tutto che, in virtù del principio di non discriminazione sancito dal Dlgs n. 81/2015, per legge egli ha diritto ad avere stessi benefici previsti in favore del dipendente a tempo pieno. Tornando al [part-time](#) inoltre, quando si pensa a questo contratto, si è portati in genere a immaginarsi un tipo di lavoro che impegna qualche ora tutti i giorni. In realtà il contratto [part-time](#) può essere anche verticale, in altre parole concentrato in alcuni giorni della settimana, o misto, ovvero un mix delle due precedenti formulazioni orarie. Considerato l'attuale quadro normativo sul [part-time](#), l'Inps ha fornito una formula di calcolo "da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e [part-time](#) misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese: orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno 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". Per quanto riguarda invece il [part-time](#) orizzontale" i tre giorni di permesso non andranno riproporzionati riguardo tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata, dell'attività lavorativa è insito nella dinamica del rapporto medesimo."

Permessi 104: frazionabilità del permesso orario nei contratti [part-time](#) -

Che cosa accade se il lavoratore [part-time](#) decide di fruire del permesso orario? Anche per questi casi l'Inps fornisce la formula da applicare a tutti i tipi di contratti [part-time](#), orizzontale, verticale o misto, al fine di calcolare il massimale orario mensile dei permessi: 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).

Permessi L.104 e congedo straordinario in cumulo - L'ultima delucidazione fornita dall'Inps nel suo messaggio non fa che ripetere la possibilità, già contemplata dalla circolare n. 53/2008 di cumulare.

I periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del DLgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del [congedo parentale](#) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale)."In particolare l'Inps precisa che il cumulo tra i due benefici può avvenire senza che sia necessario riprendere l'attività lavorativa tra un godimento e l'altra delle due misure, anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

Per quanto riguarda infine la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del [congedo parentale](#) e "delle ore di riposo alternative al prolungamento del [congedo parentale](#) stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese (circolare n. 155/2010, par. 2.2)."

Lavoro domestico, da gennaio 2019 costerà di più lo stipendio di colf e baby sitter

“Aumenta, anche se di pochi euro, la busta paga di colf, badanti e baby sitter: già dal prossimo cedolino, infatti, chi si avvale dell’aiuto di personale domestico dovrà riconoscere al lavoratore una maggiorazione a fine mese, che in alcuni casi potrà anche superare i 5 euro”.



“L’aumento è determinato per effetto dell’indice Istat (0,8%), che ha generato un incremento del tasso di variazione pari allo 0,64%. Le tabelle – precisa Fidaldo – sono valide dal 1 gennaio 2018 e si applicano sia ai lavoratori assunti in regime di convivenza che a quelli ad ore, pertanto anche la busta paga del mese in corso dovrà tener conto dei nuovi valori.

Nel dettaglio, le famiglie che in casa si avvalgono dell’aiuto di colf, badanti e baby sitter dovranno corrispondere in busta ai propri collaboratori domestici (livello B) una variazione in più di 4 centesimi sulla retribuzione oraria. Quanto all’assistenza a persone non autosufficienti in regime di convivenza, lo stipendio mensile aumenterà di 6,18 euro. *Si ricorda infine alle famiglie che l’aumento riguarda solo coloro che retribuiscono il proprio collaboratore in base alle tariffe sindacali. Per i datori di lavoro domestico che corrispondono invece importi più elevati per la presenza di un superminimo assorbibile – conclude Fidaldo – la retribuzione non varierà”.*

Per ulteriori informazioni, vi invitiamo a visitare il nostro sito www.sanvitoalgiambellino.com, alla pagina /Carità/Patronato ACLI, oppure il sito www.acli.it

Gerardo Ferrara