

# Permessi in tutto il calendario

## Congedo da l. 104 di notte, nei festivi e con il part-time

Pagina a cura  
di CARLA DE LELLIS

**L'**assistenza familiare? Anche di notte, di domenica e nelle altre giornate festive. Infatti, i tre giorni di permesso mensili, che in base all'art. 33 della legge n. 104/1992 (art. 33) spettano ai lavoratori che prestano assistenza a familiari disabili, possono essere fruiti anche di domenica o di notte, qualora rientrino in turni di lavoro. A precisarlo è l'Inps (messaggio n. 3314/2018), aggiungendo che, quando il turno è notturno e la prestazione si svolge a cavallo di due giorni, il permesso è comunemente considerato per un giorno soltanto.

**Permessi per assistenza.** I chiarimenti, come accennato, riguardano i permessi retribuiti cui hanno diritto, ai sensi della predetta legge n. 104/1992, il lavoratore disabile grave e i lavoratori dipendenti con familiari disabili gravi. Nel primo caso si tratta, in particolare, di lavoratori che hanno una minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva con le caratteristiche della gravità (come certificata dall'apposita commissione Asl); nel secondo caso di familiari-lavoratori-dipendenti di soggetti aventi le stesse disabilità gravi. Nel primo caso, il lavoratore maggiorenne disabile grave ha diritto, per ciascun mese di lavoro, a:

- 2 ore di permesso retribuito giornaliero; oppure
- a 3 giorni di permesso retribuito, continuativi o frazionati.

Le due ipotesi sono alternative e il lavoratore può scegliere o l'uno o l'altro tipo di permesso (giornaliero o orario). Una volta scelto, il tipo può essere cambiato dal lavoratore da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente presentata all'Inps. La variazione può essere eccezionalmente consentita anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi (da documentare a cura del lavoratore).

Nel secondo caso, i permessi sono riconosciuti ai lavoratori dipendenti che abbiano familiari disabili gravi. I permessi spettano a un unico lavoratore-familiare per l'assistenza dello stesso familiare disabile (c.d. condizione del «referente unico»). In tabella sono indicate le ipotesi e il tipo di permesso cui si ha diritto. I tre giorni di permesso mensile possono essere frazionati anche in permessi orari. Il frazionamento

non deve comunque superare le 18 ore mensili se l'orario di lavoro è di 36 ore suddiviso in sei giorni lavorativi.

Si ricorda, inoltre, che i familiari aventi diritto ai permessi mensili possono scegliere, laddove sia possibile (cioè disponibile), la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. I benefici vanno comunque riconosciuti anche ai lavoratori che, pur risiedendo o lavorando in luoghi distanti da quello in cui risiede di fatto la persona disabile grave (personale di volo delle linee aeree, personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi), offrono alla stessa un'assistenza sistematica e adeguata. Il dipendente che beneficia dei permessi mensili per assistere un disabile grave residente in un comune distante più di 150 km rispetto alla propria residenza, deve attestare con idonea documentazione (per esempio esibendo al datore di lavoro il titolo di viaggio) il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

**Le condizioni.** I permessi spettano a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (cioè per tutte le 24 ore del giorno) 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.

Per fruire dei permessi occorre fare domanda all'Inps, in modalità esclusivamente telematica.

Come detto, i permessi sono «retribuiti» e il trattamento economico è a carico dell'Inps, anche se il relativo importo è anticipato dal datore di lavoro (che lo recupera successivamente dalle denunce contributive).

**Lavoro a turno e notturno.** La prima precisazione arriva a seguito della richiesta di chiarimenti sulle modalità di calcolo dei permessi, nei casi in cui l'orario di lavoro è organizzato in turni. Per lavoro a turni, ricorda l'Inps, s'intende ogni forma di orario di lavoro diverso dal normale (cioè giornaliero), potendo comprendere anche il lavoro notturno e quello festivo (come le domeniche). Poiché l'art. 33 della legge n. 104/1992 prevede la fruizione di permessi «a

### A ciascuno il suo permesso

#### Genitori (papà e mamma) di figli disabili gravi, lavoratori dipendenti

Età del figlio disabile	Permessi spettanti
Fino a 3 anni	Il padre o la madre, anche non conviventi, possono scegliere tra: • prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino • 2 ore di permesso giornaliero • 3 giorni mensili, anche continuativi
Dal 3 ai 12 anni	Il padre o la madre, anche non conviventi, possono scegliere tra: • prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino • 3 giorni mensili, anche continuativi
Dai 12 anni in poi	3 giorni mensili, anche continuativi

#### Coniuge (o parte dell'unione civile) di familiare disabile grave <sup>(1)</sup>

Età del familiare	Permessi spettanti
Qualunque	3 giorni mensili, anche continuativi

#### Convivente di familiare disabile grave <sup>(1)</sup>

Età del familiare	Permessi spettanti
Qualunque	3 giorni mensili, anche continuativi

#### Parenti e affini entro il 2° grado di familiare disabile grave <sup>(1)</sup>

Età del familiare	Permessi spettanti
Qualunque	3 giorni mensili, anche continuativi

1) Entro il 3° grado se i genitori o il coniuge (o la parte dell'unione civile) o il convivente del disabile:

- hanno compiuto i 65 anni;
- oppure sono anch'essi affetti da patologie invalidanti a carattere permanente;
- oppure sono deceduti o mancanti per assenza naturale, giuridica (ad esempio, celibato) o per situazioni di assenza continuative, giuridicamente assimilabili alle precedenti e certificate dall'autorità giudiziaria o dalla pubblica autorità.

giornata», indipendentemente dall'orario di lavoro, l'Inps precisa che:

a) i permessi possono essere fruiti anche in corrispondenza di turni con giornata di lavoro di domenica;

b) i permessi possono essere fruiti anche in corrispondenza di turni con orario di lavoro notturno;

c) in caso di lavoro notturno svolto a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita a un unico turno di lavoro e anche il permesso è considerato per un solo giorno.

**Nuova formula per il part-time.** Nei rapporti di lavoro a part-time i permessi vanno riproporzionati in ragione dell'orario di lavoro ridotto. Semplice è il caso re-

lativo al part-time orizzontale, perché i permessi spettano con riferimento agli effettivi giorni (ridotti) di lavoro; più articolato, invece, è il caso del part-time di tipo verticale o quello di tipo misto, per i quali l'Inps fornisce la formula di calcolo ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensili, quando l'attività lavorativa è limitata ad alcuni giorni del mese. La formula è data dal prodotto di 3 (i giorni di permesso mensili) e il rapporto tra:

- «orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time» e
- «orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno».

Un esempio: applicando la formula a un lavoratore

a part-time con orario medio settimanale di 18 ore in un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore, si ottiene:  $(18/38) \times 3 = 1,42$  che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

Altro esempio; applicando la formula a un lavoratore a part-time con orario medio settimanale di 22 ore in un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno di 40 ore, si ottiene:  $(22/40) \times 3 = 1,65$  che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.