

Guida ai permessi in caso di disabilità gravi

Il quadro complessivo delle novità introdotte dal Collegato Lavoro



A DISTANZA DI QUALCHE mese dall'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, l'Inpdap prima, con la circolare n. 1 del 14 febbraio 2011 e l'Inps dopo, con la circolare n. 45 del 1° marzo, ripercorrono tutte le novità in tema di permessi a favore di persone con disabilità grave.

Con riferimento in particolare a quest'ultima, benché la disposizione sia rivolta ai dipendenti dell'Istituto, riteniamo comunque utile richiamarne i contenuti, perché, oltre a fornire un quadro d'insieme delle innovazioni sulla materia, chiarisce meglio alcuni aspetti ancora poco chiari e comunque ci consente di fare il punto sulla situazione.

Soggetti aventi diritto

I lavoratori legittimati a fruire di detti permessi sono:

- il dipendente in situazione di disabilità grave;
- i dipendenti genitori che assistono figli di età inferiore ai 3 anni in situazione di disabilità grave;
- il dipendente per assistere ciascun familiare in situazione di disabilità grave, ivi compresi i dipendenti genitori che assistono figli di età superiore ai 3 anni;
- il coniuge;
- i parenti e gli affini entro il 2° grado.

Solo in particolari condizioni le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di 3° grado delle persone da assistere, vale a dire quando il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave:

- abbiano compiuto i 65 anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti (quelle indicate nell'art. 2, comma

1, lettera d), del D.M. n. 278 del 21 luglio 2000);

- siano deceduti o mancanti — per mancanti si intende non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Gradi di parentela

- **parenti di 1° grado:** genitori, figli;
- **parenti di 2° grado:** nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli);
- **affini di 1° grado:** suocero/a, nuora, genero;
- **affini di 2° grado:** cognati;
- **parenti di 3° grado:** bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle);
- **affini di 3° grado:** zii acquisiti, nipoti acquisiti.

Il parente o affine di 3° grado dovrà allegare alla domanda la documentazione medica attestante la sussistenza della patologia invalidante di cui sono affetti il coniuge e/o il/i genitore/i del soggetto da assistere. La documentazione può essere rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Sulla base di queste novità i datori di lavoro dovranno riesaminare le domande presentate dai parenti e affini di 3° grado, nonché quelle presentate da più familiari per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità.

In caso di accertamento dell'insussistenza dei requisiti richiesti dalla recente normativa, gli interessati dovranno rinnovare le domande corredate dalle dichiarazioni del soggetto disabile. Nell'ipotesi di permessi accordati a più dipendenti per lo stesso soggetto disabile, dovrà essere acquisita la dichiarazione di quest'ultimo da cui risulti la scelta del dipendente beneficiario dei permessi. Invece, nell'ipotesi in cui i permessi siano stati accordati a parenti o ad affini di 3° grado del soggetto in situazione di disabilità grave, si dovrà acquisire la dichiarazione del dipendente dalla quale risulti la relazione di parentela con il soggetto disabile e che il coniuge e/o i genitori di quest'ultimo abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Convivenza, continuità ed esclusività

L'art. 24 della legge 183 del 2010 prevede che il requisito della convivenza, così come la continuità e l'esclusività dell'assistenza non rappresentino più presupposti necessario ai fini dell'utilizzo dei permessi da parte del beneficiario.

La certificazione di disabilità grave (verbale di accertamento)

Per accedere ai permessi retribuiti è necessario che il soggetto disabile sia in possesso della certificazione di disabilità con connotazione di gravità (art. 3 comma 3 della legge 104/1992).

L'istanza per il riconoscimento dello stato di disabilità grave va inoltrata dall'interessato (soggetto disabile) al Direttore della sede INPS di appartenenza,

MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI PERMESSI		
Dipendente in situazione di disabilità grave	Fruizione alternativa in ogni mese di:	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese; • 3 giorni interi di permesso al mese; • 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative 2° le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora.
Dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave	Fruizione alternativa in ogni mese di:	<ul style="list-style-type: none"> • 3 giorni interi di permesso al mese; • 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative 2° le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora.
Genitori che assistono figli di età inferiore ai 3 anni in situazione di disabilità grave	Fruizione alternativa in ogni mese di:	<ul style="list-style-type: none"> • prolungamento del congedo parentale retribuito fino al 3° anno di vita del bambino, ad avvenuta fruizione del congedo di maternità e del congedo parentale ordinario; • 2 ore di permesso giornaliero; • 3 giorni interi di permesso al mese.
	<p>Nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/1992, gli stessi non potranno beneficiare per il medesimo figlio delle ore di permesso giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.</p> <p>Nell'ipotesi di assistenza di un minore di età inferiore ai 3 anni, il nuovo dettato normativo prevede, altresì, la possibilità di fruire dei permessi lavorativi in argomento, in alternativa ai genitori, anche per i parenti e gli affini aventi diritto, sempre nel limite previsto di 3 giorni mensili.</p>	

per via telematica, direttamente o tramite i patronati, dopo il rilascio da parte del medico di base o altro medico certificatore dell'attestazione dell'inizio della certificazione finalizzata alla domanda per il riconoscimento della disabilità grave.

Il verbale viene rilasciato da un'apposita Commissione medica operante presso l'ASL; la documentazione così formalizzata non può essere sostituita da eventuali certificati/verbal di invalidità, anche se attestano l'invalidità totale.

Trascorsi 15 giorni (in caso di patologie oncologiche) o 90 giorni (per tutte le altre patologie) dalla data di inoltro della suddetta istanza, senza che il dipendente entri in possesso della certificazione, lo stesso può presentare domanda al datore di lavoro per la concessione dei permessi, allegando una certificazione provvisoria rilasciata dal medico in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla

pubblica, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile; detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento.

Se in esito al procedimento la Commissione medica non dovesse riconoscere la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente, in via provvisoria, a titolo di permessi ex L. n. 104/92 saranno trasformate in assenze ad altro titolo.

Nell'ipotesi in cui una nuova valutazione accerti che non sussiste più la connotazione di gravità della disabilità, il dipendente è tenuto ad effettuare immediata comunicazione alla segreteria della struttura di appartenenza.

Assenza di ricovero

Altro requisito essenziale per la concessione dei permessi è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con

disabilità grave, intendendosi il ricovero per le intere 24 ore presso «*strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa*».

I permessi in argomento non sono concedibili al dipendente per far fronte a necessità assistenziali "non sanitarie" (aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico. Ma possono essere invece concessi anche in presenza di ricovero nei seguenti casi: interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie; ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale; ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. **S**

CASI PARTICOLARI

Assistenza di più disabili

Le nuove norme non precludono la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di disabilità grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più disabili.

Il disabile che assiste un altro disabile

Un lavoratore in situazione di disabilità grave può assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza

dei presupposti di legge, tale dipendente potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

Assistenza al disabile lavoratore

Per assistere un familiare disabile lavoratore è necessario che l'assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

Dipendenti in part-time

Ai dipendenti in regime di tempo parziale i permessi, se fruiti nella modalità oraria,

spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di part-time orizzontale, mentre nel caso di part-time verticale spettano per intero (18 ore mensili).

Per quanto riguarda invece i permessi fruiti nella modalità giornaliera, gli stessi spettano per intero (3 giorni) ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale", mentre vengono ridotti proporzionalmente all'orario osservato ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale".

Abbonamento a.s. 2010/2011

Comprese nell'abbonamento, le chiavi di accesso al sito per scaricare in anticipo i pdf della rivista e gli arretrati, la modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici

Sì sottoscrivo un abbonamento a SINERGIE DI SCUOLA
(barrare l'opzione desiderata)

► **COMPLETO (€ 80,00)** ► **RIDOTTO (€ 50,00)**

DATI

Nominativo

Codice meccanografico scuola

P.IVA / Codice fiscale

Indirizzo

Comune

Cap

Provincia

Telefono

Fax

E-mail

Scelgo di pagare con:

- versamento su C/C postale
n. 4236598
- bonifico bancario su IBAN
n. IT 29 K 07601 01000 000004236598

intestato a:

HOMOFABER EDIZIONI SRL

(allegare copia del pagamento - in caso di bonifico, indicare in testa alla causale l'eventuale codice meccanografico per un più facile riconoscimento)

Data

Timbro e firma

Sinergie di Scuola

È possibile abbonarsi scegliendo tra due opzioni:

- 1) abbonamento completo (80 euro):**
10 numeri annuali, da settembre 2010 a giugno 2011, con invio degli arretrati già pubblicati;
- 2) abbonamento ridotto (50 euro):**
6 numeri, da gennaio a giugno 2011, per conoscere la rivista.

L'abbonamento dà diritto in entrambi i casi alle chiavi di accesso al sito, e consente di scaricare in anticipo il pdf dell'ultimo numero e gli arretrati, oltre alla modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici.

Il pagamento, se non effettuato all'atto dell'ordine, potrà avere luogo entro e non oltre 30 giorni dalla data di spedizione della presente cedola.



A scelta,
inviare cedola e copia del pagamento:
- al fax n. 178-2748090
- via email (abbonamenti@sinergiediscuola.it)
- per posta a: HOMOFABER EDIZIONI SRL
Via Bagetti, 11
10143 - Torino