

OGGETTO: PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ CHIARIMENTI INPS SULLA LORO FRUIZIONE IN CASO DI PARTICOLARI MODALITÀ ORGANIZZATIVE DELL'ORARIO DI LAVORO

Con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla modalità di fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/92 ¹ (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13 del 2011) e del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5 del d.lgs n. 151/2001 ² (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13/2011), nei casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro.

FRUIZIONE DEI GIORNI DI PERMESSO DI CUI ALL'ART. 33, COMMI 3 E 6 DELLA LEGGE N. 104/92 IN CORRISPONDENZA DI TURNI DI LAVORO ARTICOLATI A CAVALLO DI DUE GIORNI SOLARI E/O DURANTE GIORNATE FESTIVE

Il lavoro a turni è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro, scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa.

L'art. 1 del d.lgs. n. 66/2003 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 16 e n. 33 del 2003, n. 8/2005, n. 18/2008), in particolare, definisce il lavoro a turni come *“qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata e 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”*.

¹ Art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/1992

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora 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, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

² Art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. 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; 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; 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.

Per “*lavoro a turni*” si intende, quindi, ogni forma di organizzazione dell’orario di lavoro, diversa dal normale “*lavoro giornaliero*”, in cui l’orario operativo dell’azienda può andare a coprire l’intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali. Tale modalità organizzativa, pertanto, può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

L’art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti “a giornata”, indipendentemente, cioè, dall’articolazione della prestazione lavorativa nell’arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse. Di conseguenza, i permessi di cui si tratta possono essere fruiti anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.

Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno: sebbene lo stesso si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita a 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.

L’eventuale riproporzionamento orario dei tre giorni di permesso deve essere applicato solo in caso di fruizione a ore del beneficio in argomento. In tal caso, ai fini della determinazione delle ore mensili fruibili, deve essere applicato l’algoritmo di calcolo di cui al messaggio n. 16866/2007 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 19/2007), che di seguito si riporta:

“orario di lavoro medio settimanale / numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili “.

RIPROPORZIONAMENTO GIORNALIERO DEI PERMESSI DI CUI ALL’ART. 33, COMMI 3 E 6 DELLA LEGGE N. 104/92 IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15 e n. 14 del 2015), nel ridisegnare la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ha ribadito il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale prevedendo, per la generalità degli istituti facenti capo ai lavoratori dipendenti, che “*il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*” (art. 7).

Lo stesso d.lgs. n. 81/2015 ha inoltre introdotto la possibilità di pattuire, nell’ambito dei contratti di lavoro a tempo parziale, specifiche clausole elastiche che rendono più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa (art. 6).

Alla luce dell’attuale contesto normativo, la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale (l’attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno) e misto (l’orario di lavoro è articolato combinando le modalità verticale con quella orizzontale sotto descritta) con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese è la seguente:

*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time*

----- x 3 (giorni di permesso teorici)
*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
a tempo pieno*

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.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti due esempi.

Esempio 1)

Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 18 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(18/38) \times 3 = 1,42$ che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

Esempio 2)

Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 22 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 40 ore.

Applicando la formula sopra enunciata il calcolo sarà il seguente:

$(22/40) \times 3 = 1,65$ che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

Il riproporzionamento dei tre giorni, ovviamente, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale, è (eventualmente) previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

I tre giorni di permesso non andranno invece riproporzionati in caso di part-time orizzontale (la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è su base giornaliera): in tale ipotesi, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

FRAZIONABILITÀ IN ORE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33, COMMI 3 E 6, DELLA LEGGE N. 104/92 IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/92 dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore.

La formula di calcolo da utilizzare in caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è la seguente:

*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time*

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

numero medio dei giorni (o turni)

lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti due esempi.

Esempio 1)

Rapporto di lavoro a tempo parziale con orario di lavoro medio settimanale pari a 18 ore e una media di 3 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(18/3) \times 3 = 18$ ore mensili.

Il lavoratore avrà dunque diritto a 18 ore di permessi mensili in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time (orizzontale, verticale o misto).

Esempio 2)

Rapporto di lavoro part-time con orario di lavoro medio settimanale pari a 22 ore e una media di 5 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(22/5) \times 3 = 13,2$ pari a 13 ore e 12 minuti mensili.

Il lavoratore avrà dunque diritto a 13 ore e 12 minuti di permessi mensili in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time (orizzontale, verticale o misto).

CUMULO TRA IL CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 42, COMMA 5 DEL D.LGS N. 151/2001 E I PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/92 E ALL'ART 33, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 151/2001

Nello stesso mese è possibile cumulare, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5 del d.lgs 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).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

La fruizione dei benefici 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.