

Approfondimento FIRST CISL

Struttura nazionale Donne e Politiche di parità e di genere

PERMESSI LEGGE 104/92

NUOVE REGOLE INPS

PER I PART TIME

**Nessun riproporzionamento
in caso di part time verticale o misto
superiore al 50%**

Riferimenti normativi

*Legge 104/1992 e succ. mod. e integr.; Circolare Inps n. 45 del 19 marzo 2021;
Messaggio Inps n. 3114 del 7 agosto 2018; Messaggio Inps n. 16866 del 28 giugno 2007*

20 aprile 2021

PERMESSI LEGGE 104/92

NUOVE REGOLE INPS PER I PART TIME

Nessun riproporzionamento in caso di part time verticale o misto superiore al 50%

Riferimenti normativi

Legge 104/1992 e succ. mod. e integr.; Circolare Inps n. 45 del 19 marzo 2021; Messaggio Inps n. 3114 del 7 agosto 2018; Messaggio Inps n. 16866 del 28 giugno 2007

L'Inps, con la recente Circolare n. 45/2021, ha fornito nuove e importanti istruzioni sull'utilizzo dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della L. 104/92, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità grave e delle o dei loro caregiver, in caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto. L'Inps era già intervenuta sulla questione nel 2018 (v. Messaggio Inps n. 3114/2018), fornendo alcuni chiarimenti circa le modalità di riproporzionamento dei suddetti permessi in caso di lavoro part time. L'attuale, ulteriore, intervento dell'Istituto di previdenza si è reso necessario a seguito dell'orientamento giurisprudenziale consolidatosi da parte della Corte di Cassazione e delle relative precisazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. In considerazione di ciò, l'Inps ha chiarito che in caso di part time verticale o misto superiore al 50% i permessi L. 104/92 non devono essere riproporzionati.

Al termine delle nuove disposizioni, si riporta una sintesi delle principali agevolazioni previste dalla Legge 104/92.

LE NUOVE REGOLE INPS PER I PERMESSI LEGGE 104/92

L'Inps, con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, ha chiarito che la durata dei 3 giorni di permesso mensile retribuito L. 104/92 non deve essere riproporzionata in caso di lavoratrici/lavoratori con contratto di lavoro part time verticale o misto con percentuale della prestazione lavorativa superiore al 50% rispetto al tempo pieno. Sono state pertanto riviste dall'Istituto di previdenza le precedenti istruzioni e rettificata la modalità di calcolo e fruizione che aveva fissato nel messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018.

IN SINTESI, L'INTERVENTO DELL'INPS

Oggetto

I 3 giorni di permesso mensile retribuito L.104/92 a favore della lavoratrice o del lavoratore con disabilità grave e delle/dei loro caregiver (anche per ipotesi di utilizzo a ore dei permessi giornalieri cosiddetta orarizzazione dei permessi. Ipotesi questa da non confondere con i permessi orari giornalieri riconosciuti solamente alla lavoratrice o al lavoratore con disabilità grave).

Lavoratrici/lavoratori interessate/i

Dipendenti del settore privato con contratto di lavoro part time.

Intervento

Rettifica parziale delle modalità di fruizione dei permessi L. 104/92. Casi di riproporzionamento dei giorni di permesso (e della durata dell'utilizzo a ore, cosiddetto riproporzionamento orario).

Novità

I permessi giornalieri mensili retribuiti L. 104/92 non devono essere riproporzionati nell'ipotesi di lavoratrici/lavoratori con contratto di lavoro part time verticale o misto con percentuale della prestazione lavorativa superiore al 50% rispetto al tempo pieno.

Esame dettagliato della recente Circolare Inps e delle nuove regole

La questione

L'Inps, con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018 aveva fornito indicazioni circa il riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nei casi di rapporto di lavoro part time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Successivamente, la Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con due importanti decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069), ha statuito che la durata dei suddetti permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non deve subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

La nuova giurisprudenza della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione fonda il nuovo orientamento giurisprudenziale partendo dall'analisi dell'art. 4 del D.lgs. 61/2000 ("Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES") che prevede una **differenziazione** fra:

- 1) un primo tipo di **istituti che hanno una connotazione patrimoniale** e che si pongono in stretta corrispondenza con la durata della prestazione lavorativa: per i quali è ammesso il riproporzionamento del trattamento in funzione della durata della prestazione lavorativa;

e

- 2) un secondo tipo di **istituti che sono riconducibili a un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale**: per i quali, invece, deve essere salvaguardata qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa.

La Corte di Cassazione sottolinea che i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, essendo misure di tutela della salute psico-fisica della persona disabile (diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'articolo 32 della Costituzione), rientrano fra gli istituti del secondo tipo e, pertanto, **in linea di principio**, il diritto a usufruire dei suddetti permessi non è comprimibile.

La Cassazione continua il suo ragionamento evidenziando, comunque, la necessità di una valutazione comparativa delle esigenze delle aziende e delle lavoratrici o dei lavoratori, in particolare di una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part time e, nello specifico, del rapporto di lavoro parziale di tipo verticale.

Pertanto, in coerenza con quanto sopra rappresentato, la Cassazione, valutate le opposte esigenze, ha ritenuto ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata con un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori: statuendo che, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela della persona disabile, **solo nella prima ipotesi vada applicato il diritto all'integrale fruizione dei permessi**.

I chiarimenti del Ministero del Lavoro

Nelle more dei giudizi di cui sopra, il D.lgs. 61/2000 veniva abrogato dall'articolo 55, comma 1, lettera a), del D.lgs. 81/2015. L'art. 7, comma 2 del suddetto decreto, con una formulazione più sintetica rispetto al testo abrogato (ovvero all'art. 4, D.lgs. 61/2000) prevede che: "Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa". A tal riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito prontamente che i principi enunciati dalla giurisprudenza con riferimento alla vecchia disciplina di legge sono applicabili anche a seguito dell'entrata in vigore delle nuove norme in quanto, comunque, viene conservata la distinzione tra "diritti" a connotazione non strettamente patrimoniale e "trattamento economico e normativo": ove i primi vanno salvaguardati dalla riduzione connessa alla minore durata della prestazione lavorativa. Il diritto ai permessi L.104/92, in vista della rilevanza costituzionale degli interessi tutelati nonché del fatto che lo stesso è volto ad assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza della/del familiare disabile, deve essere annoverato nella prima categoria ovvero fra i diritti a connotazione non strettamente patrimoniale.

La ratio del D.lgs. 81/2015, sempre secondo il Ministero, non è quella di modificare in modo sostanziale la disciplina del part time, quanto piuttosto di ricomprendere in un unico testo normativo la disciplina organica dei diversi contratti di lavoro.

Alla luce di quanto sopra, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha quindi invitato l'Inps ad adeguare le indicazioni fornite con il messaggio n. 3114/2018 alle più recenti statuizioni della Corte di Cassazione.

Le istruzioni operative dell'Inps aggiornate

Con riferimento alle lavoratrici o ai lavoratori dipendenti del settore privato, l'Inps ha pertanto fornito le nuove indicazioni relative alle ipotesi di riproporzionamento dei permessi ex articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992.

Riproporzionamento giorni di permesso mensile retribuito

- ⇒ **Rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale: i tre giorni di permesso mensile retribuito non vanno riproporzionati** in quanto la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo (regola già fissata dal Messaggio Inps n. 3114/2018, che sul punto resta in vigore)
- ⇒ **Rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50% (con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese): i tre giorni di permesso mensile retribuito vanno riproporzionati, applicando la seguente formula:**

orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time

 orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno

x 3 (giorni permesso teorici)

Il risultato numerico, con arrotondamento all'unità inferiore/superiore (a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore), darà il numero di giorni di permesso fruibili mensilmente dalla lavoratrice o dal lavoratore part time. Restano pertanto valide, anche in questo caso, le regole già fissate dal Messaggio Inps n. 3114/2018.

Esempio, per meglio comprendere il calcolo per riproporzionare i giorni di permesso mensile spettanti in questi casi: Lavoratrice o lavoratore 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 37,50 ore. Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente: $(18/37,50) \times 3 = 1,44$ che, arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a **1 giorno di permesso mensile**.

ATTENZIONE

Il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di part time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese: non andrà invece effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

- ⇒ **Rapporti di lavoro svolti in regime di part-time con percentuale a partire dal 51%:** i tre giorni di permesso mensile retribuito non vanno riproporzionati e sono riconosciuti per l'intero (**Novità** Circolare Inps 45/2021)

Riproporzionamento orario giorni di permesso mensile retribuito

IMPORTANTE

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso deve essere effettuato unicamente nel caso di utilizzo, anche solo parzialmente, del beneficio a ore (cosiddetto orarizzazione dei permessi giornalieri mensili), secondo le regole che seguono.

- ⇒ **Rapporti di lavoro svolto in regime di part time (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%:** per quantificare il massimale orario di permesso fruibile, si applica la seguente formula:

$$\frac{\text{orario normale di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Per dette ipotesi, rimane pertanto confermata la formula già indicata nel Messaggio Inps n. 16866/2007.

Il risultato ottenuto saranno le ore e i minuti utilizzabili nell'arco del mese dalla lavoratrice o dal lavoratore.

- ⇒ **Rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale, verticale e misto fino al 50%:** la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è la seguente:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time}}{\text{numero medio giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni permesso teorici)}$$

Il risultato darà il quantitativo di ore (e minuti) di permesso fruibili dalla lavoratrice o dal lavoratore nell'arco del mese

Per dette ipotesi, pertanto, la formula da applicare è quella prevista al paragrafo 3 del Messaggio Inps n. 3114/2018.

Circolare Inps 45/2021

Tabella ricalcolo permessi mensili giornalieri L. 104/92

3 giorni di permesso mensile retribuito (ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/92)	
TIPO DI PART TIME	FORMULA DA APPLICARE PER RIPROPORZIONAMENTO GIORNI PERMESSO
Part time orizzontale	NESSUNA FORMULA NESSUN RIPROPORZIONAMENTO i 3 giorni di permesso mensile retribuito non vanno riproporzionati
Part time verticale e misto fino al 50% (con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese)	$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3^*$ <p>*giorni permesso teorici. Il risultato va arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia superiore o inferiore a 0,50</p>
Part time con percentuale a partire dal 51%	NESSUNA FORMULA NESSUN RIPROPORZIONAMENTO i 3 giorni di permesso mensile retribuito non vanno riproporzionati

Tabella ricalcolo permessi per orarizzazione L. 104/92

Utilizzo a ore dei 3 giorni di permesso mensile retribuito (ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/92)	
TIPO DI PART TIME	FORMULA DA APPLICARE PER RIPROPORZIONAMENTO ORE PERMESSO
Part time orizzontale, verticale o misto a partire dal 51%	$\frac{\text{orario normale lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3^*$ <p>*giorni di permesso teorici. Il risultato ottenuto saranno le ore e i minuti utilizzabili nell'arco del mese</p>
Part time orizzontale, verticale o misto fino al 50%	$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{numero medio giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno}} \times 3^*$ <p>*giorni di permesso teorici. Il risultato ottenuto saranno le ore e i minuti utilizzabili nell'arco del mese</p>

LE AGEVOLAZIONI DELLA LEGGE 104/92

La legge 104/92 (“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”) riconosce una serie di agevolazioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità grave e delle/dei loro **caregiver**.

Caregiver

In linea generale, con il termine “caregiver” si indica colei o colui che si prende cura (volontariamente, gratuitamente e quotidianamente) di una/un familiare ammalata/o o disabile che necessita di assistenza ovvero che è in condizione di non autosufficienza. Ai sensi della Legge 104/92, si considera caregiver, con diritto a utilizzare i benefici ivi previsti, la/il familiare che assiste il coniuge, una/un parente o una/un 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.

Permessi

L’**art. 33** (commi 3 e 6) della Legge 104/92:

- alle lavoratrici/lavoratori con disabilità grave e alle/ai familiari che prestano loro assistenza (a condizione che la persona con handicap grave non sia ricoverata a tempo pieno), **riconosce 3 giorni di permesso mensile retribuiti**. Detti permessi possono essere fruiti anche in maniera frazionata mediante l’utilizzo a ore (per maggiori informazioni sulla quantificazione del massimale orario mensile dei permessi v. Messaggio Inps n. 16866/2007; per il riproporzionamento dei permessi mensili fruiti a ore in caso di part time v. di seguito, nonché Messaggio Inps n. 3114/2018; Messaggio Inps n. 16866/2007; Circolare Inps n. 45/2021);
- alla sola lavoratrice e al solo lavoratore con disabilità grave (quindi non alle/ai caregiver), in alternativa ai 3 giorni di permesso di cui al precedente punto, **riconosce 2 ore di permesso giornaliero retribuito** che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore giornaliere (Legge 104/92, art. 33, comma 6). **Attenzione:** ipotesi questa da non confondere con l’utilizzo a ore (cosiddetta orarizzazione) dei permessi giornalieri mensili (di cui al punto precedente).

Altre tutele della L. 104/92

Inoltre, la Legge 104/92 prevede che la lavoratrice o il lavoratore che assiste una persona con handicap in situazione di gravità ha diritto a scegliere, ove possibile, la **sede di lavoro più vicina** al domicilio della persona da assistere e **non può essere trasferita/o senza il suo consenso** ad altra sede. Stesso diritto ovviamente spetta alla lavoratrice o al lavoratore con disabilità grave (art. 33, comma 5, L. 104/92.).

Disabilità bambine/bambini: permessi specifici per i genitori

Per i genitori di **bambine/bambini con handicap in situazione di gravità** sono previste dalla legge delle agevolazioni particolari. Dal combinato disposto della Legge 104/92 e del D.lgs. 151/2001 (art. 33, comma 2, Legge 104/92 e art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001) si prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino:**

- **al prolungamento del congedo parentale**, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che la bambina o il bambino non sia ricoverata/o a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
- in alternativa al prolungamento del congedo parentale, possono essere fruiti dai genitori, **fino al compimento del terzo anno di vita della bambina o del bambino, due ore di riposo giornaliero retribuito** (che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore giornaliere).

In **alternativa** ai due benefici di cui sopra, a prescindere dell'età della bambina o del bambino, possono essere fruiti:

- **3 giorni di permesso mensile retribuito** (anche frazionabili a ore, v. sopra). Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Altre forme di tutela di legge per persone con disabilità

Fra le altre forme di tutela per le persone con disabilità, si ricorda il **diritto** di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale **per le lavoratrici o i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa**. La ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, deve essere accertata da una commissione medica istituita presso la Asl locale territorialmente competente. Su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, il rapporto di lavoro viene trasformato nuovamente da lavoro part time a lavoro full time (D.lgs. 81/2015, commi 3-6, art. 8).

Altre forme di tutela e agevolazioni di legge per le/i caregiver

Fra le altre forme di tutela e agevolazioni riconosciute dalla legge alle/ai familiari di persone con disabilità, si ricorda che:

- A) è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, le/i figlie/i o i genitori della lavoratrice o del lavoratore, nonché nel caso si assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ex Legge 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8, D.lgs. 81/2015);
- B) è, altresì, riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** in caso di richiesta della lavoratrice o del lavoratore con figlia/o convivente di età non superiore a tredici anni o con figlia/o convivente portatrice/portatore di handicap ex Legge 104/92 (art. 8, D.lgs. 81/2015);
- C) è prevista la possibilità di fruire di un periodo di congedo straordinario retribuito, fino a due anni (anche frazionabili), per assistere al meglio la/il familiare disabile convivente. La legge prevede un ordine di priorità, secondo il grado di parentela, e altri requisiti per accedere al beneficio (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 42, comma 5 e seguenti).