

**Permessi
Legge 104**

20

18

**Importanti
chiarimenti dall'INPS**

Permessi Legge 104

Importanti chiarimenti dall'INPS

a cura di Antonella Iachetti

INDICE

PAGINA 3

- RIFERIMENTI NORMATIVI
- PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI (ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92) E LAVORO A TURNI: LAVORO FESTIVO E LAVORO NOTTURNO

PAGINA 4

- PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI (ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92) E RAPPORTO DI LAVORO PART TIME: RIPROPORZIONAMENTO
- FRUIZIONE A ORE DEI PERMESSI GIORNALIERI MENSILI (ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92): RIPROPORZIONAMENTO IN CASO DI PART TIME

PAGINA 5

- CUMULO FRA CONGEDO STRAORDINARIO (ex art. 42, c. 5., D.lgs. 151/2001) E PERMESSI (ex art. 33, L. 104/92 ed ex art. 33, c. 1, D.lgs. n. 151/2001)

PERMESSI LEGGE 104

Importanti chiarimenti dall'INPS

Riferimenti normativi

Messaggio INPS 3114/2018; Legge 104/92; D.lgs. n. 151/2001

In data 7 agosto 2018, con il messaggio n. 3114, l'INPS ha fornito importanti chiarimenti in merito alle modalità di fruizione dei permessi ex art. 33 della Legge 104 (commi 3 e 6) e del congedo straordinario (ex art. 42, comma 5, D.lgs. 151/2001) nei casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro.

I permessi di cui stiamo parlando sono i 3 giorni di permesso mensile retribuiti che la Legge 104 (ex art. 33, commi 3 e 6) riconosce ai lavoratori disabili e ai familiari che prestano assistenza a una persona con handicap in situazione di gravità.

Il congedo straordinario di cui stiamo parlando è il congedo, fino a due anni, retribuito che può essere richiesto dai familiari di disabili gravi al fine di assistere gli stessi (per maggiori info sul "congedo straordinario" V. Fattore Tempo, Cap. II, Paragrafo V Sez. IV).

Nello specifico, i chiarimenti dell'INPS riguardano il caso di turni di lavoro notturno e festivi, il riproporzionamento giornaliero dei permessi in caso di rapporto di lavoro part-time, la frazionabilità in ore dei permessi nel part-time e il cumulo tra permessi e congedo straordinario. Vediamo meglio di cosa si tratta.

PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI (ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92) E LAVORO A TURNI: LAVORO FESTIVO E LAVORO NOTTURNO

Secondo quanto chiarito ultimamente dall'INPS, i permessi retribuiti "a giornata" (3 giorni mensili ex art. 33, comma. 3 della L. 104/92) possono essere fruiti sia nei giorni festivi che di notte purché ricompresi in turni di lavoro notturno e/o lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

Il "lavoro a turni" è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro in cui

l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali. Scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, diverso dal "normale lavoro giornaliero", può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

Per quanto concerne i permessi di cui all'art. 33, c. 3. L. 104/92, è previsto che siano fruiti a "giornata" e ciò indipendentemente dalle modalità con cui l'azienda decide di articolare la prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente deve effettuare nella giornata.

Pertanto, secondo i chiarimenti dell'INPS, la fruizione dei suddetti permessi può avvenire anche in corrispondenza di turni di lavoro ricadenti in giornate festive o di domenica.

Stesso ragionamento vale per il lavoro notturno ove, benché la prestazione lavorativa sia svolta a cavallo fra due giorni solari, la stessa è riferita a un unico turno di lavoro. Di conseguenza, il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato come un unico giorno di permesso e ciò anche se lo stesso ricade in due giorni solari.

Discorso diverso è da farsi, invece, nel caso di fruizione a ore del beneficio in questione poiché dovrà essere applicata una rimodulazione oraria dei giorni di permesso.

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso (ex art. 33, comma 3, L. 104/92), utilizzato in caso di fruizione a ore del suddetto beneficio al fine della determinazione delle ore mensili fruibili, deve essere calcolato applicando il seguente algoritmo:

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

(Inps, messaggio n. 16866 del 28.06.2007)

Per esempio, un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 37,50 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 22,50 ore di permesso. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente: $37,50/5 \times 3 = 22,50$.

**PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI
(ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92)
E RAPPORTO DI LAVORO PART TIME:
RIPROPORZIONAMENTO**

L'Inps, nel rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, ha chiarito la 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.

La formula offerta dall'Istituto è la seguente:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 = \text{giorni di permesso teorici}$$

Il risultato, 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 dal lavoratore part-time.

Per meglio comprendere il calcolo da fare per riproporzionare i giorni di permesso mensile spettanti in caso di part-time, riportiamo 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 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

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 di cui sopra va effettuato solo in caso di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese; mentre non va effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, è previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Il riproporzionamento dei 3 giorni mensili di permesso non va effettuato nemmeno in caso di part-time orizzontale in quanto, in questo caso, la commisurazione dei permessi alla ridotta durata dell'attività lavorativa è già insita nella dinamica stessa dello svolgimento del rapporto di lavoro.

FRUIZIONE A ORE DEI PERMESSI GIORNALIERI MENSILI (ex art. 33, cc. 3 e 6, L. 104/92): RIPROPORZIONAMENTO IN CASO DI PART TIME

Nel caso di utilizzo a ore, anche solo parziale, dei permessi giornalieri mensili, gli stessi devono essere riproporzionati.

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

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

Il risultato darà il quantitativo di ore (e minuti) di permesso fruibili nell'arco del mese dal lavoratore part-time (qualsiasi sia il tipo di part-time).

Per meglio comprendere quante sono le ore di permesso mensili spettanti, ove il beneficio venga utilizzato a ore, in caso di rapporto di lavoro part-time, riportiamo due esempi di calcolo:

Esempio 1

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. Il calcolo, applicando la formula di cui sopra, sarà il seguente:

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

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).

Esempio 2

Rapporto di lavoro part-time 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:

$$(18/3) \times 3 = 18 \text{ ore mensili}$$

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

In caso di lavoro full-time, la formula da utilizzare, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi in questione, è quella del messaggio Inps n. 16866 del 28/6/2007, esaminata nella prima fattispecie (V. supra).

CUMULO FRA CONGEDO STRAORDINARIO (ex art. 42, c. 5., D.lgs. 151/2001) E PERMESSI (ex art. 33, L. 104/92 ed ex art. 33, c. 1, D.lgs. n. 151/2001)

Infine, l'Inps ha confermato la possibilità di cumulare nello stesso mese, purché in giorni diversi, i periodi di congedo straordinario (ex art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001) con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 e con quelli ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.

Il congedo straordinario (ex art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001) è il periodo di astensione retribuito, fino a due anni, che può essere richiesto dai familiari di disabili gravi al fine di assistere gli stessi (V. sopra). I permessi di cui all'art. 33 Legge 104/92 sono:

- **(comma 2)** per i genitori di un bambino con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa:
 - ✓ due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.
- **(comma 3)** per i familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno:
 - ✓ 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche frazionabili)
- **(comma 6)** per il lavoratore con disabilità grave, in alternativa:
 - ✓ 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche frazionabili)
 - ✓ 2 ore di permesso giornaliero retribuito che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore.

L'art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, abbiano diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita 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 il bambino non sia ricoverato 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 (come visto sopra), fino al compimento del terzo anno di vita del bambino due ore di riposo giornaliero retribuito.

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

- 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche frazionabili).

Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Per quanto riguarda il cumulo fra i periodi di congedo straordinario e i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92, l'Inps ha precisato che gli stessi possono essere cumulati senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici e ciò può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

Per quanto concerne i benefici riconosciuti ai genitori che assistono un minore con disabilità grave ovvero i tre giorni di permesso mensile, il prolungamento del congedo parentale e le ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale, l'INPS ha chiarito che la fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Per maggiore chiarezza, riassumiamo le agevolazioni previste per i genitori (alternativamente fra loro), anche adottivi o affidatari, di minori con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno:

fino al terzo anno di vita del bambino:

- ✓ prolungamento del congedo parentale (per un periodo massimo di 3 anni);
- ✓ 2 ore di riposo giornaliero retribuito che si riducono a 1 ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore;
- ✓ 3 giorni di permesso mensile retribuito;

dal terzo al dodicesimo anno di vita del bambino:

- ✓ prolungamento del congedo parentale (per un periodo massimo di 3 anni);
- ✓ 3 giorni di permesso mensile retribuito;

dopo il dodicesimo anno di vita del bambino:

- ✓ 3 giorni di permesso mensile retribuito;

Secondo quanto sopra specificato, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso (ai sensi dell'art. 33, comma 3), gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili (Cfr. Circ. INPS 155/2010).

Per maggiori info

*su permessi per disabilità e congedo straordinario consulta **Fattore Tempo – Capitolo II***

Permessi Legge 104 Importanti chiarimenti dall'INPS

approfondimento della
Struttura Nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere