

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

I **genitori**, alternativamente, di un minore al quale sia stato riconosciuto un handicap grave, fino al compimento dell'**ottavo anno di vita**, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale (c.d. astensione facoltativa), in misura continuativa o frazionata, retribuito al 30%, per un periodo massimo di **tre anni**, comprensivo del congedo parentale ordinario, a condizione che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno, salvo che in tal caso la presenza del genitore non sia richiesta dai sanitari.

(Art. 33 D.Lgs. 151/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs. 119/2011)

2 ORE DI RIPOSO GIORNALIERO RETRIBUITO (1 ORA SE LA DURATA DELL'ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO È INFERIORE A SEI ORE)

Possono chiedersi in alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del **terzo anno di vita** del bambino.

PERMESSO MENSILE

I **genitori**, alternativamente tra di loro ed in alternativa al prolungamento del congedo parentale e ai riposi giornalieri, hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile** (frazionabili in ore).

Gli altri aventi diritto sono il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che sia il **coniuge** e il **parente o affine entro il secondo grado** della persona con handicap in situazione di gravità, a condizione che essa non sia ricoverata a tempo pieno.

I parenti e gli affini di terzo grado (ad esempio gli zii) possono invece fruire dei permessi lavorativi solo quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti o abbiano più di 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.

Tale diritto non può essere riconosciuto a più di **un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona, fatta eccezione per i genitori, che possono fruirne entrambi, purché **alternativamente**.

L'assistenza a **più persone con handicap grave** è ammessa solo se il secondo familiare da assistere è il coniuge oppure un parente o affine di primo grado, se invece si tratta di un parente o affine di secondo grado è ammessa solo qualora i genitori o il coniuge manchino o siano deceduti o siano affetti

da patologie invalidanti o abbiano compiuto 65 anni di età. Il lavoratore che assiste una persona con handicap residente in un comune a **distanza superiore a km 150** dal comune di propria residenza deve provare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. Oggi tuttavia può attestarsi la **dimora temporanea** del dipendente o del disabile allo stesso indirizzo e numero civico dell'altro, pur avendo diversa residenza anagrafica (*aggiornamento delle Circolari dell'INPS e del Dipartimento della Funzione Pubblica, rispettivamente, n. 32/2012 e n. 1/2012, attuative del D.Lgs. 119/2011*). Sono state eliminate dall'art. 33 della Legge 104 le parole "successivamente al compimento del terzo anno di età", per cui i tre giorni di permesso mensile possono adesso richiedersi **anche per l'assistenza ad un minore di tre anni**, purché non cumulativamente agli altri due benefici previsti. Come detto, la condizione è che **la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno** (ossia per 24 ore al giorno) presso una struttura ospedaliera o simile, pubblica o privata, che assicuri un'assistenza sanitaria continuativa. Sono però previste delle eccezioni, ossia può richiedersi il permesso mensile anche in caso di ricovero a tempo pieno nei seguenti casi:

- se l'assistito deve effettuare visite o terapie fuori dalla struttura;
- se l'assistito si trova in stato vegetativo persistente o con prognosi infausta a breve termine;
- se l'assistito ha un bisogno di assistenza documentato dalla struttura.

Tali permessi sono ***retribuiti*** e coperti da ***contribuzione figurativa***, inoltre non incidono negativamente sulla maturazione delle ***ferie*** e della ***tredicesima mensilità***.

CONGEDO "STRAORDINARIO"

DURATA

La durata complessiva è di **2 anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa del beneficiario.

Il periodo è frazionabile a giorni ma non ad ore.

AVENTI DIRITTO

Nel seguente ordine di priorità:

- ❑ il **coniuge**;
- ❑ il **genitore**, solo in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti del coniuge;
- ❑ il **figlio**, solo in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei genitori;
- ❑ il **fratello**, solo in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei figli;
- ❑ il **parente o l'affine entro il terzo grado**, solo in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei fratelli (Corte Costituzionale n. 203/2013).

Il congedo può essere riconosciuto ad **un solo lavoratore** per l'assistenza allo stesso disabile, fatta eccezione per i genitori che possono fruirne alternativamente.

Ad eccezione dei genitori, per tutti gli altri beneficiari è richiesta la condizione della **convivenza** (come chiarito dal

Ministero del Lavoro con una Circolare del 18/02/2010, per convivenza devono intendersi tutte quelle situazioni in cui il disabile e il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, lo stesso indirizzo, lo stesso numero civico, anche se in interni diversi).

Il requisito della convivenza oggi può ritenersi soddisfatto anche nel caso si attesti la ***dimora temporanea*** del dipendente o del disabile allo stesso indirizzo e numero civico dell'altro, pur avendo diversa residenza anagrafica.

Anche per usufruire di tale beneficio, condizione è che la persona disabile ***non sia ricoverata a tempo pieno*** e che abbia riconosciuto un ***handicap grave***.

INDENNITÀ

Durante il congedo si ha diritto ad un'indennità corrispondente all'***ultima retribuzione*** percepita.

Il congedo è coperto da ***contribuzione figurativa***, ma non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo

	<p>straordinario, l'altro genitore non può fruire del riposo giornaliero, del permesso mensile e del prolungamento del congedo parentale, ma nell'arco dello stesso mese si può fruire di agevolazioni diverse (ciò vale sia per i genitori sia per gli altri beneficiari).</p>
LAVORO NOTTURNO	<p>Non sono obbligati a prestare lavoro notturno coloro che abbiano a proprio carico l'assistenza di un disabile, intendendosi con l'espressione "a proprio carico" (<i>come chiarito dal Ministero del Lavoro con la Risoluzione n. 4/2009</i>) non necessariamente l'assistenza quotidiana, ma quella "sistematica" e "adeguata".</p>
PER USUFRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI LAVORATIVE	<p>Se l'accertamento dell'handicap grave (ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della Legge n. 104/1992) non interviene entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, tale accertamento può essere effettuato provvisoriamente da un medico specialista, tale certificato ha valore fino all'accertamento definitivo dell'Azienda Sanitaria.</p> <p>I vari riposi, permessi e congedi previsti dalla legge spettano al genitore anche nel caso in cui l'altro non ne abbia diritto, per esempio anche nel caso in cui l'altro non lavori, e spettano</p>

	anche ai genitori adottivi e agli affidatari (in tale ultimo caso solo per minorenni).
DIRITTO AL TRASFERIMENTO	<p>L'art. 33 della Legge 104/1992 dispone che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, 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 trasferito senza il suo consenso ad altra sede.</p> <p>Questa disposizione, proprio a causa di quel "ove possibile", si configura come un interesse legittimo e non come un diritto soggettivo insindacabile. Di fatto, quindi, l'azienda può produrre rifiuto motivandolo con ragioni di organizzazione del lavoro. Questa al momento è la tendenza interpretativa prevalente anche in giurisprudenza.</p> <p>La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, relativa al personale delle Pubbliche Amministrazioni, n. 13 del 2010, ha precisato che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive, come ad esempio la mancanza del posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.</p>

	<p>Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.</p> <p>La sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 16102 del 2009 ha ribadito che il diritto di scelta della sede di lavoro non configura un diritto assoluto e illimitato, poiché esso può essere fatto valere allorquando il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro e per tradursi - soprattutto nei casi relativi a rapporti di lavoro pubblico - in un danno per l'interesse della collettività.</p>
IL COLLOCAMENTO MIRATO	<p>La legge n. 68/1999 ha introdotto il collocamento mirato dei disabili, al fine di promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro. Esso si applica, tra gli altri, alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di <i>handicap</i> intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.</p> <p>I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti a tali categorie nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; di due lavoratori, se occupano da 36 a 50</p>

	<p>dipendenti; di un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti. Ai fini dell'adempimento di tale obbligo i datori di lavoro assumono tali lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni. Le richieste sono nominative per le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti; per il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti e per il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti. Le regioni possono concedere un contributo per tali assunzioni.</p>
--	--