

A cura di Deborah Di Rosa

# Lavoratori disabili e assistenza familiare: diritti e tutele

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **INPS**

Lo svolgimento di attività lavorativa da parte dei portatori d'handicap e dei loro familiari è oggetto di particolare attenzione da parte del legislatore italiano ed europeo con la finalità di conciliare efficacemente le particolari esigenze derivanti dalla condizione di portatore d'handicap o di suo familiare con il lavoro dipendente.

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, si prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nei luoghi di lavoro.

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Permessi per i portatori di handicap</b> .....	2
<b>Congedo straordinario</b> .....	3
<b>Congedo straordinario</b> .....	4
<b>Domanda e modalità di corresponsione</b> .....	5
<b>Altri diritti</b> .....	7
<b>Riferimenti normativi</b> .....	7
<b>Allegato 1</b>	
L'Esperto risponde.....	8

**Premessa**

Sono molteplici le tutele che il nostro ordinamento riserva ai lavoratori portatori di handicap e a coloro che si dedicano all'assistenza dei familiari che versano in tali condizioni. Si tratta di norme volte ad agevolare lo svolgimento dell'attività lavorativa non soltanto attraverso la possibilità di fruire di speciali permessi retribuiti, ma anche rendendo compatibile la gestione del rapporto di lavoro con le necessità dettate dalle condizioni di salute. Una speciale disciplina regola poi la possibilità di fruire de congedo straordinario di due anni.

**Permessi per i portatori di handicap**

Il lavoratore portatore di handicap maggiorenne che versi in situazione di gravità può usufruire alternativamente di speciali permessi retribuiti. In particolare il lavoratore portatore di handicap ha diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito oppure a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in maniera continuativa.

La richiesta deve essere presentata all'INPS e, in copia, al datore di lavoro ed è valida:

➤ per i 12 mesi successivi;

➤ per 6 mesi se il lavoratore non è ancora in possesso della definitiva attestazione ASL circa la gravità dell'handicap.

La domanda di fruizione del permesso può essere modificata da un mese all'altro o anche nell'ambito dello stesso mese nel caso sopraggiungano esigenze improvvise.

Il datore di lavoro deve anticipare, per conto dell'INPS, un importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di permesso da porre a conguaglio nella denuncia contributiva.

**NOTA BENE** - Il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi ex lege n. 104/1992 per se stesso, può cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave.

**OSSERVA** - La diretta fruizione dei permessi da parte dei lavoratori handicappati ne impedisce il contemporaneo utilizzo da parte dei genitori, parenti o affini.

I giorni di permesso, invece, potranno essere riconosciuti al lavoratore non disabile, familiare convivente del lavoratore portatore di handicap anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, a condizione che:

- il lavoratore portatore di handicap, pur beneficiando dei propri permessi, abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore convivente (la necessità di



assistenza deve essere valutata dal medico di Sede anche in relazione alla gravità dell'handicap);

- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza;
- i due soggetti interessati fruiscano dei giorni di permesso nelle stesse giornate.



**OSSERVA** - I permessi giornalieri fruiti ad ore devono essere riproporzionati in caso di lavoro part-time verticale e misto, in applicazione del principio di non discriminazione di questa categoria di lavoratori. Inoltre, in caso di lavoro a turni, il permesso può essere fruito anche nei giorni festivi o nelle ore notturne a cavallo di due giorni lavorativi.

### Congedo straordinario

In caso di orario part-time verticale o misto che non preveda attività lavorativa in tutti i giorni del mese, i tre giorni di permesso retribuito mensili devono essere determinati tenendo conto dell'orario medio teorico, del part-time e del tempo pieno, con un riproporzionamento applicando la seguente formula:

⇒ orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time x 3 (giorni di permesso teorici)



**INFORMA** - Il risultato ottenuto deve essere arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.



#### 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.  
 $(18/38) \times 3 = 1,42$  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.  
 $(22/40) \times 3 = 1,65$  che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

**Congedo straordinario**

I lavoratori dipendenti, familiari di soggetti con handicap in situazione di gravità hanno diritto di fruire, entro 60 giorni dalla richiesta, del congedo straordinario per la durata massima di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Hanno diritto a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- a) il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- b) il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente;
- c) uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- d) uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.



**NOTA BENE** - Ha diritto a fruire del congedo straordinario anche il parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.



E' incluso tra i soggetti legittimati a godere del congedo, in caso "di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti" di tutti gli altri familiari legittimati a richiedere il beneficio, anche il figlio che al momento della presentazione della domanda ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave e purché la convivenza instaurata successivamente sia garantita per tutta la fruizione del congedo stesso.

L'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo straordinario. Tuttavia, tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'unito non si costituisce un rapporto di affinità, per cui, a differenza di quanto avviene per i coniugi, la parte di un'unione civile può usufruire del congedo straordinario unicamente nel caso in cui presti assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un parente dell'unito.

L'indennità erogata dall'INPS per congedo straordinario è riconoscibile anche alle categorie per le quali non è prevista l'assicurazione per maternità. Destinatari della provvidenza sono anche i lavoratori a tempo determinato, per la durata del rapporto, mentre ne sono esclusi i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici familiari e i lavoratori agricoli giornalieri.

La prestazione è erogabile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni (fruibili anche in modo frazionato), che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona handicappata.

Il congedo è riconosciuto soltanto nel caso in cui il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.



**NOTA BENE** - I soggetti che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

In caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ognuno di essi, previo accertamento sanitario dell'impossibilità di assistenza di ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario.

Durante il periodo di congedo, al richiedente spetta una indennità corrispondente all'ultima retribuzione (solo le voci fisse ed a carattere continuativo), coperta da contribuzione figurativa.



Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del T.f.r. ma, essendo coperto da contribuzione figurativa, è valido ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

In caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, il valore mensile deve essere moltiplicato per 12 e diviso per 365 giorni.

#### Domanda e modalità di corresponsione

La domanda deve essere presentata dal lavoratore alla Sede territoriale dell'INPS in duplice copia, una delle quali vistata dall'INPS sarà consegnata al datore di lavoro che è autorizzato dal momento della consegna ad erogare l'indennità, dopo averne verificato le condizioni sulla base della documentazione presentata.

I modelli da utilizzare sono:

- SR10, Hand 4 (Domanda di congedo straordinario per assistere figli o affidati disabili in situazione di gravità);
- SR11, Hand 5 (Domanda di congedo straordinario per assistere il fratello o la sorella disabile in situazione di gravità);

- SR64 Hand 6 (Domanda di congedo straordinario per assistere il coniuge disabile in situazione di gravità);
- SR86 Hand 7 (Domanda di congedo straordinario per assistere il genitore disabile in situazione di gravità).

Dalla domanda deve risultare il periodo di congedo richiesto, la dichiarazione che l'altro genitore non fruisce del beneficio, gli eventuali periodi già usufruiti dallo stesso e i dati del suo datore di lavoro.



**INFORMA** - Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap; non è necessario presentare nuovamente tale documentazione quando la stessa sia già in possesso dell'Istituto per una precedente domanda: in tal caso dovrà però essere dichiarata la circostanza e confermato il permanere delle condizioni.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per i trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti.



**OSSERVA** - Trattandosi di indennità anticipata dal datore di lavoro, per poterne fruire durante il periodo di congedo, il lavoratore deve presentare la domanda entro il termine di un anno dal giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda i lavoratori agricoli a tempo indeterminato, conformemente al sistema di cui all'art. 1, della Legge n. 33/1980, il pagamento deve essere effettuato direttamente dall'INPS.

I casi in cui, essendo comprovata la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, sia per volontà di quest'ultimo, sia per una impossibilità oggettiva, è possibile effettuare il pagamento diretto della prestazione economica dovuta, sono i seguenti:

- il datore di lavoro sia stato sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria);
- l'INPS stia effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga;
- la Direzione provinciale del lavoro, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, abbia disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;
- l'omessa anticipazione riguardi eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata;
- le aziende attive rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto.

Il pagamento diretto è effettuato dalla struttura INPS territorialmente competente in base alla residenza del lavoratore interessato.

### Altri diritti

Il portatore di handicap ha altresì diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il suo consenso.

Il datore di lavoro può opporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale.

Il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede costituisce, invece, un diritto incondizionato, non soggetto cioè a verifica di incompatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

Inoltre, ai lavoratori mutilati e agli invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, è concessa la possibilità di usufruire ogni anno di un congedo per cure non superiore a trenta giorni, da godere anche in modo frazionato.



**OSSERVA** - Il congedo è accordato dal datore di lavoro su domanda del dipendente, accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura pubblica con la quale si attesti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.



Il periodo di congedo non rientra nel periodo di comporto ed il dipendente ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure: in caso di trattamenti terapeutici continuativi, la giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche in via cumulativa.

L'indennità prevista nel caso di fruizione dei congedi in questione, anche se computata secondo il regime economico delle assenze per malattia, è posta a carico del datore.

### Riferimenti normativi

- L. n. 99/2013;
- art. 33, comma 6, L. n. 104/1992;
- INPS Circ. n. 37/1999;
- INPS Circ. n. 53/2008;
- INPS Mess. n. 3114/2018;
- D.Lgs. n. 151/2001;
- INPS Circ. n. 128/2003;
- ML Interpello n. 10/2013;
- [INPS Circ. n. 49/2019](#);
- INPS Circ. n. 38/2017.

**Allegato 1****L'Esperto risponde...****Oggetto:** DPA datori di lavoro**QUESITO****Come è possibile verificare periodicamente la sussistenza della regolarità contributiva?****SOLUZIONE**

In costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, come nel caso di C.i.g. a zero ore, non è possibile avanzare la richiesta di congedo straordinario in quanto la sospensione stessa consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza al figlio disabile.

La richiesta di congedo è, invece, ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in C.i.g., sia ridotta che a zero ore, con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001. Il lavoratore, inoltre, non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per C.i.g. e non percepirà il contributo integrativo previsto per la C.i.g.. In sostanza il lavoratore non potrà essere posto in cassa integrazione fino al rientro dal congedo straordinario già autorizzato e del quale già sta fruendo.

Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di C.i.g., unitamente all'indennità per il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita al netto del trattamento integrativo.