


Cassa integrazione guadagni: permessi ridotti per assistenza disabili

Antonino Cannioto *Esperto in materia previdenziale*
Giuseppe Maccarone *Consulente del lavoro in Roma*

 *In caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con il periodo di integrazione salariale, i permessi a favore dei familiari di portatori di handicap grave vanno proporzionalmente ridimensionati in relazione all'effettiva diminuzione della prestazione lavorativa*

Inps
Msg. 18.11.2009, n. 26411

Nell'ambito del sostegno alle persone in difficoltà grave, il nostro ordinamento prevede una serie di agevolazioni lavorative in favore dei familiari che assistono soggetti diversamente abili riconosciuti in situazione di gravità e per gli stessi lavoratori con disabilità. Si tratta di misure che trovano la loro cornice principale nella legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro sull'handicap) come modificata e integrata dalla legge n. 53/2000 e dal Dlgs n. 151/2001.

Sulla base di criteri e condizioni differenti, gli interventi si rivolgono:

- alla madre lavoratrice, o - in alternativa - al padre lavoratore, entro i primi tre anni per tutti, e senza limiti di età (fatte salve le condizioni di seguito indicate) per persone con handicap;
- ai parenti o agli affini entro il terzo grado.

Le discipline sono state, nel tempo, oggetto di numerosi interventi ad opera degli enti preposti, che hanno fornito alcune rilevanti precisazioni utili al corretto utilizzo delle agevolazioni di legge.

A tali indirizzi di prassi rinviamo, quindi, per i necessari approfondimenti.

Nel presente commento ci limiteremo a soffermarci sulle disposizioni in materia di permessi lavorativi regolati dall'art. 33, c. 3, legge n. 104/1992, oggetto - peraltro - del messaggio Inps in rassegna.

Cosa prevede la legge

Oltre al terzo anno di età del bambino e fino a diciotto anni, i genitori (naturali, adottivi o affidatari) di figli con disabilità grave hanno diritto a

fruire, alternativamente, di tre giorni di permesso retribuito, anche continuativi, nel mese.

Le giornate di permesso - frazionabili in ore - spettano anche quando l'altro genitore non ne ha diritto, perchè non lavora o perchè svolge lavoro autonomo. La medesima misura compete ai genitori, anche successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap grave. Va - tuttavia - ricordato che, ai fini della fruizione dei permessi, esistono presupposti diversi in ragione della convivenza o meno del figlio maggiorenne disabile. Nel primo caso, il diritto è svincolato dal carattere continuativo ed esclusivo dell'assistenza prestata; di contro, ove il figlio maggiorenne non sia convivente, la titolarità del permesso dipende dal requisito di continuità ed esclusività dell'assistenza. Questa, non necessariamente quotidiana, deve possedere i caratteri della sistematicità ed adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità. In entrambe le circostanze (convivenza o meno), non rileva la circostanza che, nel nucleo familiare del soggetto portatore di handicap, siano presenti altre persone in grado di dare assistenza. I permessi - retribuiti e utili ai fini del trattamento pensionistico - non competono nel caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno. Le stesse misure (permesso retribuito di tre giorni al mese, frazionabile in permessi orari) sono previste in favore del lavoratore o della lavoratrice - diversi dai genitori del disabile - che assistono un familiare o affine entro il 3° grado, in situazione di handicap grave, accertato tale con specifica certificazione. Per aver titolo all'agevolazione non rileva la convivenza con il disabile ma l'assistenza deve essere continua, sistematica e adeguata.

I tre giorni di permesso mensili devono essere riproporzionati

Per aver diritto al permesso di tre giorni al mese, frazionabile in permessi orari, il familiare o affine entro il 3° grado deve assistere il disabile in situazione di handicap grave, accertato tale con specifica certificazione. Per aver titolo all'agevolazione non rileva la convivenza con il disabile ma l'assistenza deve essere continua, sistematica e adeguata.

Frazionabilità dei permessi e ridimensionamento proporzionale degli stessi

I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti anche in sei mezze giornate, oppure frazionati in permessi orari che, con riferimento a un lavoratore con orario di 36 ore articolato su sei giorni,

Il testo del messaggio

INPS - MESSAGGIO 18 NOVEMBRE 2009, N. 26411

Oggetto: Applicabilità dei permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni - Chiarimenti su criterio di riproporzionamento.

Come noto, in caso di ridotta entità della prestazione lavorativa, come nel contratto di lavoro part-time verticale, secondo le disposizioni dettate dalla circ. n. 133/2000, si rende necessario effettuare un ridimensionamento proporzionale del numero dei giorni mensili di permesso spettanti ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992. Analogamente, nel caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con il periodo di integrazione salariale, il diritto alla fruizione dei predetti tre giorni mensili di permesso ex legge n. 104/1992, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta, così come, peraltro, assentito dal Ministero del lavoro, interpellato su richiesta. Pertanto il riproporzionamento va effettuato secondo i medesimi criteri del punto 3.2 della circ. n. 133/2000, indicati per il part-time verticale, con l'applicazione del seguente algoritmo, che per comodità si riporta: $x : a = b : c$ (dove «a» corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, «b» a quello dei tre giorni di permesso teorici, «c» a quello dei giorni lavorativi). Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

soggiacciono al limite massimo di 18 ore mensili. A tale riguardo, l'Inps ha precisato che il tetto orario mensile opera esclusivamente per i permessi giornalieri utilizzati, anche solo parzialmente, con frazionamento in ore e non quando gli stessi vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere.

Per la determinazione del numero massimo di ore mensili di permesso, l'Istituto di previdenza ha indicato un algoritmo di calcolo da applicare alla generalità dei lavoratori con orario di lavoro articolato su base settimanale:

(orario di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili

Ad esempio un lavoratore con orario settimanale pari a 40 ore su 5 gg. potrà beneficiare di 24 ore di permessi:

$$40/5 \times 3 = 24 \text{ h}$$

In talune circostanze, il numero dei giorni di permesso spettanti nel mese deve essere proporzionalmente ridimensionato.

Il caso più ricorrente è quello dei lavoratori in part-time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o a orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese.

Invero, il tema del lavoro a tempo parziale non è trattato dalle singole disposizioni legislative che governano la materia.

A colmare la lacuna hanno così provveduto dapprima la giurisprudenza e, successivamente, gli enti preposti.

L'Inps, nella circolare n. 133/2000, ha illustrato i criteri da utilizzare, chiarendo che, ai fini della

determinazione del numero dei giorni, va sviluppata la seguente proporzione:

$$X : A = B : C$$

(dove «A» corrisponde al n. dei giorni di lavoro effettivi; «B» a quello dei 3 giorni di permesso teorici; «C» a quello dei giorni lavorativi).

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la parte decimale sia non superiore a 0,50 oppure superiore.

I medesimi criteri sul riproporzionamento vengono adesso richiamati dall'Istituto di previdenza con riferimento ai periodi di integrazione salariale.

Durante il ricorso alla cassa, si realizza - come noto - una diminuzione dell'entità della prestazione lavorativa.

Ciò rende necessario un ridimensionamento proporzionale dei giorni di permesso fruibili, finalizzato a mantenere un equilibrio tra la prestazione lavorativa e il permesso spettante e a evitare, altresì, che si concretizzi una chiara discriminazione rispetto ad un lavoratore che presta la propria attività lavorativa per tutti i giorni del mese.

L'argomento, peraltro, risulta di grande attualità, stante il massiccio ricorso all'integrazione salariale come strumento gestionale nel grave momento di crisi economica e produttiva del paese.

In realtà, questo aspetto era già stato trattato dal Ministero del lavoro, in risposta ad un interpello proposto dalla Federazione italiana metalmeccanici - Cisl nazionale.

Nella nota 3 ottobre 2008, n. 46, il Dicastero si era espresso nei termini del riproporzionamento dei giorni di permesso, in pendenza di ricorso alla Cigo (Cassa integrazione guadagni ordina-

ria); a tal fine ha richiamato i criteri indicati dagli enti previdenziali (Inps e Inpdap) con riguardo al part-time.

Nel messaggio in rassegna, l'Istituto di previdenza estende la logica del riproporzionamento alle situazioni riferite, più globalmente, alla Cassa integrazione guadagni (Cig).

L'intervento dell'ente sembrerebbe, così, ampliare lo scenario; si ritiene, quindi, che il ricalcolo dei giorni di permesso debba, intendersi riferito a tutti i casi di integrazione salariale (Cigo, Cigs, Cige, Cassa in deroga, contratti di solidarietà assisiti da Cigs) per effetto dei quali la prestazione lavorativa si riduce, facendo emergere la necessità del conseguente ricalcolo dei permessi spettanti.

Sulla base di quanto stabilito nel messaggio in rasse-

gna, dunque, con riferimento a un'azienda che applica la settimana corta, se - per esempio - in un mese vi sono 20 giorni lavorativi e il dipendente che è stato posto in cassa ne ha lavorati solo 8, per determinare i giorni di permesso cui il lavoratore ha diritto, si deve operare il seguente calcolo:

$$X : 8 = 3 : 20$$

ne deriva che

$$X = 8 \times 3 : 20 = 1,2$$

Poiché - come già accennato - il risultato deve essere arrotondato per eccesso o per difetto, in questo caso il dipendente avrà diritto a 1 solo giorno di permesso.

Cig in deroga: la gestione delle domande di anticipazione

INPS - MESSAGGIO 19 NOVEMBRE 2009, N. 26622

Oggetto: Domande di anticipazione di Cig in deroga: rischio indebiti.

Come noto l'art. 7-ter del DL n. 5/2009 convertito nella legge n. 33/2009, al comma 3 ha previsto che, «in via sperimentale per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) è autorizzato ad anticipare i relativi trattamenti sulla base della domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dell'elenco dei beneficiari, conformi agli accordi quadro regionali e comunque entro gli specifici limiti di spesa previsti, con riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori». Come stabilito all'art. 3 delle convenzioni sottoscritte tra Inps e Regioni, l'Istituto effettua l'anticipazione dei trattamenti di Cig in deroga per un periodo massimo di 4 (quattro) mesi, dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa imputando, provvisoriamente, l'intero trattamento ed i contributi figurativi sul fondo nazionale. Decorsi 4 mesi, senza che sia pervenuto alcun provvedimento autorizzatorio della Regione, o in caso di reiezione, l'Inps, dandone comunicazione alla Regione, procede al recupero nei confronti dell'azienda delle somme anticipate. A tal proposito si fa presente che possono essere pagate le anticipazioni richieste solo quando l'azienda dimostri di avere presentato, contestualmente, la domanda alla Regione di competenza per ottenere l'autorizzazione alla Cig in deroga. Tale requisito risulta, spesso, ignorato, con la conseguenza che la Regione non riconoscerà mai la spesa ad Inps che, pertanto, non potrà nemmeno rivalersi sull'azienda. Pertanto le domande di anticipazioni pagate e non, che non siano state contestualmente inoltrate alle Regioni per le relative autorizzazioni, debbono essere immediatamente trasmesse alle Regioni stesse, e da tale termine decorreranno i quattro mesi di attesa dell'autorizzazione regionale.