

# UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO

CONTABILCOOP



Andrea Denicolò  
Ravenna 27 aprile 2017

## FONTI

- Legge 20 maggio 2016, n. 76
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 23 settembre 2016
- Circolare Inps n. 38 del 27 febbraio 2017
- Circolare Inps n. 66 del 31 marzo 2017

CONTABILCOOP



## FINALITA'

Estendere diritti e doveri ai componenti l'unione civile di persone dello stesso sesso e di persone conviventi sia di sesso diverso sia dello stesso sesso

La legge in questione comporta un cambiamento per quanto attiene ai rapporti familiari in generale e nei rapporti di lavoro

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

Unioni civili commi da 1 a 35, art. 1 della  
L. 76/2016

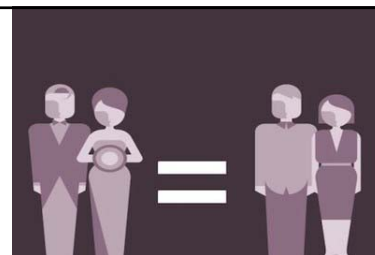


- due persone maggiorenni dello stesso sesso costituiscono un'unione civile quando avviene la registrazione della dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile alla presenza di due testimoni, sulla base di un legame affettivo stabile con reciproca assistenza morale-materiale
- il comma 20 prevede che le disposizioni riferite al matrimonio, ovunque ricorra la parola "coniuge" (leggi, atti aventi forza di legge, regolamenti, atti amministrativi contratti collettivi), si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile. Le norme del codice civile in cui compaiono gli stessi termini non sono automaticamente applicabili, ma solo quelle che la legge 76 richiama espressamente

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Conviventi di fatto commi da 36 a 67, art. 1 della L. 76/2016



- due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile
- per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al D.P.R. n. 223/1989

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## La famiglia anagrafica

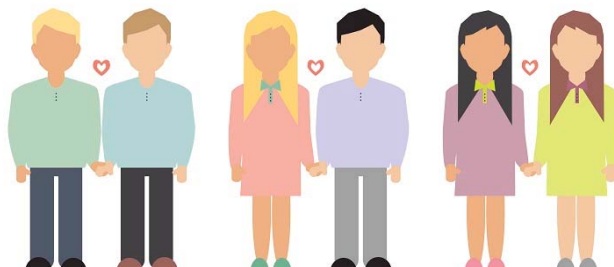


- Il regolamento definisce il concetto di famiglia anagrafica quale formazione costituita da persone che coabitino e sono legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela ed anche solo da “vincoli affettivi”
- Il regolamento prevede che l'esistenza del solo legame affettivo sia sufficiente per la costituzione di una famiglia anagrafica, prescrivendo che la sua costituzione o modificazione debba essere obbligatoriamente registrata all'anagrafe, anche mediante raccomandata postale

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

- L'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso



- La convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso sia da persone di sesso diverso

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## SCIOGLIMENTO DELLE UNIONI CIVILI

- Morte
- Dichiarazione di morte presunta
- Domanda di scioglimento
- Rettificazione di attribuzione del sesso



CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## SCIoglimento DELLE CONVIVENZA DI FATTO

- Accordo tra i due conviventi
- Recesso unilaterale
- Decesso di uno dei due conviventi
- Matrimonio o unione civile tra i due conviventi oppure tra uno dei due e una terza persona

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Corte Costituzionale sentenza n. 213/2016

- la Corte Costituzionale con sentenza n. 213/2016 dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3 L. 104/92, nella parte in cui non include il convivente, in alternativa al coniuge, parente o affine di secondo grado, tra i soggetti che hanno diritto a fruire dei permessi per assistere persone con disabilità
- la Corte sostiene che il disabile non può essere privato nel ricevere assistenza nell'ambito della propria comunità di vita, non in ragione di una obiettiva carenza di soggetti portatori di un rapporto qualificato sul piano affettivo, ma in funzione di un dato normativo rappresentato dal mero rapporto di parentela o di coniugio

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Effetti sulla concessione dei permessi di cui all'art. 33 comma 3, L. 104/92

I 3 giorni di permesso mensile retribuiti possono essere usufruiti:

- dalla parte di un'unione civile che presti assistenza all'altra parte
- dal convivente di fatto che presti assistenza all'altro convivente



CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Congedo straordinario ex art. 42, comma 5, d.lgs 151/2001

- Il congedo straordinario biennale può essere fruito dalla parte di un'unione civile che assiste l'altra parte dell'unione
- Il convivente di fatto non può usufruire del congedo straordinario biennale

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

Tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'altra, non si costituisce un rapporto di affinità dal momento che l'art. 78 del c.c. (l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge), non viene espressamente richiamato dalla l. 76/2016

La parte di un'unione civile può usufruire dei permessi e 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, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Grado di parentela ammessa per assistenza portatori di handicap - PERMESSI

Coniuge e parte dell'unione civile oltre a convivente

- Parenti di primo grado = figli e genitori
- Parenti di secondo grado = fratelli e sorelle, nonni e nipoti
- Parenti di terzo grado = zii paterni e materni, bisnonni, bisnipoti (figli di fratelli/sorelle)

Qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti



CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Grado di parentela ammessa per assistenza portatori di handicap - PERMESSI

- Affini di primo grado = suoceri, generi, nuore
- Affini di secondo grado = cognati
- Affini di terzo grado = coniugi degli zii della moglie o del marito, coniugi dei nipoti

Qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti



CONTABILCOOP

reteserviziromagna

## Priorità tra gli aventi diritto al congedo straordinario comma 5 art. 42 Dlgs 151/2001

- Coniuge e parte dell'unione civile convivente della persona disabile;
- I genitori anche adottivi o affidatari, del disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge-unito convivente;
- Uno dei figli conviventi della persona disabile, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- Uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- Un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

CONTABILCOOP

reteserviziromagna



L'INPS ha adeguato sia i modelli di domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità (Mod. Hand 2 COD. SR08) prevedendo anche la parte dell'unione civile ed il convivente di fatto, sia quelli per la domanda di congedo straordinario per il disabile in situazione di gravità (Mod. Hand 6 COD. SR64) prevedendo anche la parte dell'unione civile



CONTABILCOOP

reteserviziromagna

## PERMESSI RETRIBUITI E CONGEDI NON RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI – art. 4 L. 53/2000

Sia l'unito civile che il soggetto componente la famiglia anagrafica possono fruire:

- Sia dei permessi retribuiti per decesso o grave infermità ai sensi dell'art. 1 D.M. 278/2000
- Sia del congedo non retribuito per gravi motivi ai sensi dell'art. 2 D.M. 278/2000

CONTABILCOOP

reteserviziromagna

## Ulteriori effetti per le unioni civili nel rapporto di lavoro

- In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 del c.c. devono corrispondersi anche all'altro convivente dell'unione civile: indennità sostitutiva del preavviso e TFR
- Diritto al congedo assimilabile a quello matrimoniale con i medesimi effetti anche economici a seguito dell'intervenuta unione civile;
- Nel part time facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche per assistere il partner affetto da patologie oncologiche e priorità nel diritto di trasformazione del rapporto da full time in part time;
- Spettanza delle detrazioni fiscali per il partner considerato a carico;
- Spettanza del relativo assegno per il nucleo familiare

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

- In materia di Tfr la legge richiama espressamente l' art. 12 bis della L. 898/70 sul divorzio che comporta il diritto del partner titolare dell' assegno di mantenimento, a percepire il 40% del Tfr liquidato al convivente in caso di cessazione del rapporto di lavoro in relazione a quanto maturato durante l' unione civile;
- In caso di decesso per infortunio potrà ottenere la rendita Inail, nonché la pensione prevista per i superstiti in caso di morte del pensionato o del lavoratore assicurato;
- nel caso di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo dovrà essere tenuta in considerazione l' unione civile del lavoratore.

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Gestione dei lavoratori autonomi – circ. INPS n. 66 del 31 marzo 2017

- Nell'ambito della gestione previdenziale degli artigiani viene estesa la tutela previdenziale in vigore per gli esercenti attività autonoma anche ai coadiuvanti uniti al titolare da un rapporto di unione civile
- Con riferimento al campo di applicazione dell'istituto dell'impresa familiare, il soggetto unito civilmente al titolare dell'impresa familiare deve essere equiparato al coniuge, con tutti i conseguenti diritti ed obblighi di natura fiscale e previdenziale

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

- Il convivente di fatto, non avendo lo status di parente o affine entro il terzo grado rispetto al titolare d'impresa, non è contemplato dalle leggi istitutive delle gestioni autonome quale prestatore di lavoro soggetto ad obbligo assicurativo in qualità di attività lavorativa che si adatti al caso concreto

CONTABILCOOP

 reteserviziromagna

## Permessi e assenze per cause particolari, disabilità e gravi motivi familiari

 reteserviziromagna



## Permessi e assenze per cause particolari, disabilità e gravi motivi familiari

### Motivi medici sanitari

Tossicodipendenti e loro familiari

Disabili e loro familiari : permessi retribuiti  
congedo straordinario

Mutilati e invalidi civili: congedo per cure

Affetti da patologie oncologiche

### Motivi personali

Permessi retribuiti per decesso o grave infermità dei familiari

Congedo non retribuito per gravi motivi

### Donne vittime di violenza

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



 reteserviziromagna

## Tutela dei lavoratori subordinati tossicodipendenti e familiari di tossicodipendente

Con il **D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309** è stato approvato il Testo unico delle leggi in materia - in particolare, l'art. 124 disciplina la gestione dei rapporti di lavoro in caso di lavoratore tossicodipendente

### Condizione di tossicodipendenza

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza ai fini dell'applicazione dell'art. 124 è demandato ad una struttura sanitaria pubblica  
L'accertamento può essere svolto sia su diretta richiesta dell'interessato sia a seguito di segnalazioni

### Soggetti beneficiari

- ✓ Lavoratori a tempo indeterminato, in accertata condizione di tossicodipendenza e che intendono accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali
- ✓ Familiari di lavoratori tossicodipendenti per concorrere al programma di recupero qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità

### Agevolazioni lavorative

- diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta alla esecuzione del trattamento riabilitativo, entro il termine temporale massimo di 3 anni

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Tutela dei lavoratori subordinati tossicodipendenti e familiari di tossicodipendente

### Modalità di esercizio (MINISTERO LAVORO - Circolare 6 dicembre 1991, n. 164)

Gli accordi e i contratti collettivi, anche aziendali, possono disporre sulle forme delle necessarie comunicazioni al datore di lavoro ovvero sulla informazione dei lavoratori riguardo alle tutele apprestate dalla disciplina

E' rimessa alla contrattazione collettiva l'eventuale previsione di trattamenti economici durante i suddetti periodi di assenza e del periodo di assenza usufruibile **dal familiare** qualora il Servizio sanitario non ne abbia fissato la durata

### CCNL Terziario – Confcommercio Art.163

Aspettativa non retribuita per effettuare i trattamenti con periodo massimo di anni 3 per i lavoratori tossicodipendenti assunti a tempo indeterminato  
Aspettativa non retribuita per i familiari di tossicodipendenti con periodo massimo di 3 mesi non ripetibili, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità

### CCNL cooperative sociali Art. 14

Aspettativa permessa a lavoratori con attestazione di tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, durante il progetto terapeutico – senza maturazione di istituti contrattuali

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: disabili gravi e loro familiari

**Legge n. 104 del 5 febbraio 1992** - "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" riconosce il diritto di fruire, in presenza di determinate condizioni, di permessi retribuiti o di congedi per la cura e l'assistenza del disabile grave. In particolare, l'articolo 33 della Legge n. 104/1992 e gli art. 33 e art. 42 del D. Lgs n. 151/2001 (TU sulla maternità/paternità) prevedono specifiche agevolazioni lavorative:

- sia per i familiari che assistono persone con handicap in situazione di gravità
- che per gli stessi lavoratori con disabilità grave

La **contrattazione collettiva** può prevedere la concessione di un regime di permessi ulteriore e più ampio

**Agevolazioni lavorative** → **permessi e/o congedi retribuiti**, coperti da contribuzione figurativa:

- permessi mensili retribuiti (fruibili anche ad ore) (**L.104/1992 art.33 co.3 e 6**)
- prolungamento del congedo parentale o, in alternativa, riposi orari giornalieri (**L.104/1992 art.33 co.2 e art. 33 D. Lgs n. 151/2001**)
- congedo straordinario della durata massima di 2 anni (**art. 42, comma 5, D. Lgs n. 151/2001**)

## Motivi medici sanitari: disabili e loro familiari

### Condizione di disabilità:

L'art. 3 c. 1. legge n. 104/1992 definisce quale possibile soggetto beneficiario:

*«colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione»*

La condizione deve avere le caratteristiche della **gravità**, il soggetto si deve cioè trovare con una *«ridotta autonomia personale»* da rendere necessaria un'assistenza permanente, continuativa e globale

Tale condizione deve essere accertata, a seguito di specifica richiesta, dalle strutture sanitarie – **Commissioni ASL** – competenti territorialmente

La Commissione è composta da un medico specialista in medicina legale e da due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro, da un medico Inps

La Commissione è la medesima che accerta l'invalidità civile, ma è integrata da un operatore sociale e un esperto nei casi da esaminare

Assistenza **«continuativa»** se il soggetto deve essere accudito per le sue necessità quotidiane  
Secondo diverse interpretazioni  
(Circ. Inps 133/2000 Circ.Inps.128/2003 risposta da Interpello Min. Lavoro 10.10.2006)  
la continuità dell'assistenza NON è individuabile nei casi di oggettiva lontananza  
in senso spaziale o temporale – percorribile in circa un'ora - delle abitazioni  
tra soggetto che presta assistenza e soggetto da assistere

## Motivi medici sanitari: disabili e loro familiari

### Condizione di disabilità: certificazione

In seguito a specifica richiesta del soggetto interessato e dopo una visita specifica, la Commissione ASL rilascia un apposito **verbale** che accerta la grave disabilità

L'attestazione della gravità dell'handicap per i soggetti affetti da sindrome di Down può essere effettuata anche dal proprio medico di base, su richiesta opportunamente corredata dalla documentazione contenente i risultati dell'esame dei cromosomi (cariotipo)

Le Commissioni mediche dell'ASL devono pronunciarsi entro 90 gg. dalla presentazione della domanda

In caso in cui la Commissione non si pronunci entro 45 giorni dalla domanda, l'accertamento della grave situazione dell'handicap è effettuato in via provvisoria da un medico specialista Asl

**NB l'accertamento provvisorio** produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo

(Legge 114/2014 - art.25 co.4 lett.a) e co. 6-bis)

Il **verbale può essere oggetto di revisione** nell'ambito di una successiva visita da parte della Commissione

A partire dal 19 agosto 2014 – entrata in vigore della Legge 114/2014 – è stato previsto che

- i lavoratori titolari dei benefici (permessi/congedi) correlati alla grave disabilità in base a verbali con revisione prevista a partire dal 19 agosto 2014, possono continuare a fruire delle prestazioni anche nelle more dell'iter sanitario di revisione

Prima dell'entrata in vigore della suddetta disposizione il lavoratore non poteva continuare a fruire dei benefici connessi alla grave disabilità nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale soggetto a revisione ed il completamento dell'iter sanitario di revisione

## Motivi medici sanitari: disabili e loro familiari

### Autorizzazione da parte dell'INPS

Il **provvedimento di riconoscimento** della fruibilità dei permessi ex articolo 33 della legge n.104/1992 emanato dall'INPS (Circolare 29 aprile 2008, n. 53), incide esclusivamente sul rapporto previdenziale e il suo contenuto rappresenta un'autorizzazione preventiva al datore di lavoro a compensare le somme *eventualmente* corrisposte a tale titolo con i contributi obbligatori

Sul datore di lavoro incombe il diritto-dovere di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge per la concessione dei permessi, rispetto alla quale non ha alcuna ulteriore discrezionalità (sentenza Cassazione n. 175 del 5 gennaio 2005)

L'INPS, nella **Circolare n. 127 dell'8 luglio 2016**, precisa che

- il datore di lavoro può continuare a porre a conguaglio le somme anticipate per le prestazioni in esame oltre la data di scadenza riportata nel provvedimento di autorizzazione a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile e fino al compimento dell'iter sanitario di revisione;
- a partire dall'8 luglio 2016 (data di pubblicazione della circolare), le autorizzazioni rilasciate dall'INPS sulla base di un verbale soggetto a revisione non riporteranno più una data di scadenza, ma indicheranno espressamente che l'efficacia del provvedimento avrà validità fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione

## Motivi medici sanitari: disabili e loro familiari

### Autorizzazione da parte dell'INPS

Nella citata circolare l'INPS precisa inoltre che nel periodo compreso **tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione:**

**non è necessario** presentare una nuova domanda di autorizzazione per continuare a fruire dei **permessi ex art. 33**, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992;

**è necessario** presentare una **nuova domanda** di autorizzazione qualora il lavoratore intenda continuare a fruire :

- del **congedo straordinario di due anni** (art. 42, comma 5, D.Lgs n. 151/2001)
- del **prolungamento del congedo parentale** (art. 33, comma 1, D.Lgs n. 151/2001)
- dei **riposi orari, alternativi al prolungamento del congedo parentale** (art. 33, comma 2, Legge n.104/92)

in quanto si tratta di prestazioni richieste al bisogno per periodi predeterminati di tempo

In tale caso l'INPS, verificata la sussistenza dei requisiti di legge, invierà al lavoratore ed al datore di lavoro una lettera di autorizzazione, con la precisazione che il titolare dei permessi sarà tenuto alla restituzione delle prestazioni che a conclusione dell'iter sanitario di revisione risultassero indebite

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: disabili e loro familiari

### ESITO DELLA VISITA DI REVISIONE

Gli effetti della visita di revisione del disabile sui benefici in esame saranno tempestivamente comunicati dall'INPS al titolare dei permessi/congedi, al disabile ed al datore di lavoro

Si potranno verificare le seguenti casistiche:

ESITO DEL VERBALE	COMUNICAZIONI	NUOVA DOMANDA
<b>Conferma</b> dello stato di grave disabilità del lavoratore che fruisce dei benefici per se stesso	Il lavoratore (titolare dei permessi) e il datore di lavoro riceveranno conferma dall'Inps del provvedimento di autorizzazione	Il lavoratore non deve presentare una nuova domanda (a meno che non sia variato il datore di lavoro o sia variata la modalità di articolazione della prestazione lavorativa)
<b>Conferma</b> dello stato di grave disabilità della persona assistita dal familiare lavoratore	Il lavoratore (titolare dei permessi) e il datore di lavoro riceveranno conferma dall'Inps del provvedimento di autorizzazione	Il lavoratore non deve presentare una nuova domanda (a meno che non sia variato il datore di lavoro o sia variata la modalità di articolazione della prestazione lavorativa oppure si desideri modificare la tipologia di permesso richiesta)
<b>Mancata conferma</b> dello stato di grave disabilità del lavoratore che fruisce dei benefici per se stesso o della persona assistita dal familiare lavoratore	Il lavoratore, il disabile ed il datore di lavoro riceveranno dall'INPS una lettera tramite la quale sarà comunicata la cessazione degli effetti del provvedimento di autorizzazione, con decorrenza dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale	

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna



## Motivi medici sanitari: lavoratore dipendente disabile grave

Nell'ambito di ogni MESE la persona affetta da grave handicap può usufruire in maniera **alternativa** (di L.104/1992 art.33 comma 6) di:

- 2 ore di permessi giornalieri (L.104/1992 art.33 comma 2)
- 3 giorni di permessi mensili da utilizzare in via continuativa oppure frazionata ad ore (L.104/1992 art.33 comma 3)

### Modulistica

La presentazione delle domande di permesso deve essere effettuata esclusivamente in modalità telematica

Il tipo di permesso viene indicato nella domanda e può essere modificato da un mese all'altro

❖ *Solo in caso di esigenze improvvise ( da documentare) può essere eccezionalmente consentita la variazione nel corso del mese*

### Trattamento economico

Nei periodi di permesso autorizzati il lavoratore beneficiario ha diritto alla percezione della retribuzione spettante oltre che dei ratei di mensilità aggiuntive. La retribuzione è totalmente a carico Inps, viene anticipata dal datore di lavoro e successivamente portata a conguaglio in Uniemens. I periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

### Altre tutele:

- Diritto a scegliere – ove possibile – sede di lavoro più vicina al proprio domicilio
- Non può essere trasferito ad altra sede di lavoro senza il suo consenso

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: familiare di lavoratore dipendente disabile grave

### Soggetti

- Genitori (naturali, adottivi o affidatari)
- Coniuge o parte dell'Unione civile
- Convivente di fatto
- Parenti e affini entro il 2° grado
- Parenti e affini di 3° grado solo in caso di mancanza-decesso-in presenza di patologie invalidanti o età superiore ai 65 anni di altri soggetti (non tutti i soggetti – Resp. Interpello Min. Lavoro n.19/2014)

Elenco patologie invalidanti permanenti art.2 c.1d) numeri 1,2,3 DM n.278/2000  
NB: «età avanzata» non rientra nelle patologie invalidanti (Resp.Interp ML n.43/2012)

### Agevolazioni

- 3 giorni di permesso mensili da utilizzare in via continuativa oppure frazionata ad ore (L.104/1992 art.33 comma 3)

**Genitori (naturali, adottivi o affidatari) di figli disabili gravi fino a 3 anni** possono scegliere alternativamente tra:

- 2 ore di permesso giornaliero
- Prolungamento del congedo parentale con indennità – anche frazionato – per massimo 3 anni compreso il periodo di congedo parentale ordinario (art.33c.1 d.Lgs.151/2001)
- 3 giorni di permessi mensili da utilizzare in via continuativa oppure frazionata ad ore (L.104/1992 art.33 comma 3)

**Genitori (naturali, adottivi o affidatari) di figli disabili gravi fino a 12 anni**

- Prolungamento del congedo parentale con indennità – anche frazionato – per massimo 3 anni compreso il periodo di congedo parentale ordinario (art.33 c.1 d.Lgs.151/2001)
- 3 giorni di permessi mensili da utilizzare in via continuativa oppure frazionata ad ore (L.104/1992 art.33 comma 3)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: familiare di lavoratore dipendente disabile grave

### Modulistica

La presentazione delle domande di permesso deve essere effettuata esclusivamente in modalità telematica

### Referente Unico

I permessi sono accordati ad un unico lavoratore per il medesimo disabile grave da assistere

Il disabile deve presentare all'INPS apposita autodichiarazione con la scelta del familiare da cui sarà assistito ( Mess. Inps 1740 del 25.01.2011)

### Eccezioni:

I genitori di minore disabile grave possono fruire dei permessi in maniera alternativa (art.42 co.2 D.Lgs.151/2001)

### Condizioni

Condizioni essenziali per poter richiedere i permessi (Legge 104/92) e il congedo straordinario (D.Lgs 151/01) per assistere il familiare sono:

- la certificazione di handicap in situazione di gravità (art. 3 comma 3 Legge 104/1992)
- la persona da assistere non deve essere **ricoverata a tempo pieno** (24 ore) presso strutture sanitarie che assicurano assistenza sanitaria continuativa

## Motivi medici sanitari: familiare di lavoratore dipendente disabile grave

### Ricovero del familiare da assistere e Permessi

Relativamente ai permessi l'INPS con la circolare n. 155 del 3 dicembre 2010 punto 3, ribadisce che per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa

### Eccezioni

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010)
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine(circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3)
- ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7 e circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3)
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (circolare INPS n. 32 del 6 Marzo 2012 p. 6)

## Motivi medici sanitari: familiare di lavoratore dipendente disabile grave

### Trattamento economico

Nei periodi di permesso autorizzati il lavoratore beneficiario:

- ha diritto alla percezione della retribuzione spettante oltre che dei ratei di mensilità aggiuntive
- matura anzianità di servizio, ferie, mensilità aggiuntive

La retribuzione e la quota relativa ai ratei di mensilità aggiuntive sono a carico Inps - anticipo dal datore di lavoro e successivo conguaglio in Uniemens  
I periodi sono coperti da contribuzione figurativa

I permessi lavorativi vengono conteggiati ai fini dell'anzianità utile a raggiungere il diritto alla pensione

### Altre tutele:

- Diritto a scegliere – ove possibile – sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere
- Non può essere trasferito ad altra sede di lavoro senza il suo consenso (L.104/1992 art.33 co.5)
- Diritto riconosciuto anche a lavoratori residenti in comune distante oltre 150 km dal domicilio della persona da assistere (L.104/1992 art.33 co.3bis)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso o permessi per figli con handicap grave

A seguito di [alcuni orientamenti giurisprudenziali](#) (sentenza n. 7701 del 16/05/2003 e sentenza n. 13481 del 20/07/2004) l'INPS ha previsto alcuni criteri utili ai fini della concessione dei permessi (Circolare Inps n. 90 del 23 maggio 2007):

- non rileva che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;
- la persona con disabilità in situazione di gravità può liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge;
- l'assistenza al disabile grave non deve essere necessariamente quotidiana, deve assumere i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;
- compatibilità con il ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "non profit" ed a personale badante
- possibilità per i lavoratori che, pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi), offrano allo stesso [un'assistenza sistematica ed adeguata](#) In tal caso, quando il tempo normalmente necessario per coprire tale distanza superi i sessanta minuti, si può ricorrere al "[Programma di assistenza](#)" che consiste in una sostanziale pianificazione motivata delle modalità con cui il lavoratore intende assistere il disabile in situazione di gravità (Messaggio Inps del 7 giugno 2007, n. 15021). In particolare si tratta di una dichiarazione congiunta, del lavoratore e del portatore di handicap, da rinnovare ogni anno in occasione della richiesta dei permessi, dalla quale si evincono: le motivazioni della richiesta (visite mediche programmate in Italia e all'Estero, sostituzione programmata di personale badante, sostituzione di altro familiare nell'assistenza, ecc.) e il piano mensile di utilizzo dei permessi

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso

### Riproporzionamento permessi

In caso di contratto di lavoro part time verticale, o di assenza per CIG (Messaggio INPS n. 26411/2009) con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente (*Circolare INPS n. 133 del 17 luglio 2000 da considerarsi solo come esempio per il calcolo perché alcuni punti sono stati aggiornati da normativa successiva*)

Calcolo del riproporzionamento:



$$x : a = b : c$$

dove "a" corrisponde al numero dei *giorni di lavoro effettivi*, "b" a quello dei 3 giorni di *permesso teorici*, "c" a quello dei *giorni lavorativi*

*Esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 21 giorni lavorativi teoricamente eseguibili*

$$x : 8 = 3 : 21$$

$$x = 24 : 21$$

$$x = 1,14 \text{ (giorni di permesso, da arrotondare a 1)}$$

Se il richiedente permessi **beneficia nel mese di altre tipologie di permessi o congedi** (maternità, malattia, permesso sindacale, ferie...) non è possibile che vengano riproporzionati i permessi per assistere il disabile, dato che si tratta di assenza con natura e caratteri diversi (Circolare Inps 128/2003) (Nota INPS 4 marzo 2009 n. 0119563)

## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso

### Frazionabilità oraria dei permessi giornalieri

L'INPS in passato ([Circolare INPS 31 ottobre 1996, n. 211](#)) consentiva di frazionare i tre giorni di permesso al massimo in mezza giornate

Ha successivamente rivisto le sue indicazioni consentendo anche la frazionabilità in ore dei tre giorni di permesso mensile con le precisazioni espresse nel [Messaggio 16866 del 28 giugno 2007](#)

Il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale e cioè che vari ciclicamente da una settimana all'altra

L'INPS fissa dunque due formule diverse

#### 1. orario di lavoro fissato su base settimanale, la formula è la seguente:

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

*Esempio:*

*Orario contrattuale 30 ore settimanali su 5 giorni lavorativi*

$$30/5 * 3 = 18 \text{ ore mensili fruibili}$$

#### 2. orario di lavoro fissato su base plurisettimanale, la formula è la seguente:

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

*Esempio:*

*30 ore lavorate, 5 giorni settimanali = 18 ore di permesso mensile*

*38 ore lavorate, 5 giorni settimanali = 22,8 ore di permesso mensile*

*20 ore di permesso mensile fruibili in maniera frazionata*

## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso

### Cumulo dei permessi

Uno stesso lavoratore ha diritto ad assistere più persone disabili nel caso in cui:

- il disabile da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente/affine di primo grado o di 2° grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile del disabile abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti
- la presenza del lavoratore che assiste è «disgiuntamente» necessaria per l'assistenza di ciascun disabile (necessaria dichiarazione di responsabilità circa la sussistenza delle circostanze che giustificano la necessità di assistenza disgiunta)

#### Disgiunta:

- la prestazione nei confronti di due o più soggetti disabili può essere assicurata solo con modalità e tempi diversi
- esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti

Il genitore (anche se disabile grave che fruisce dei permessi per se stesso) del minore disabile grave di età inferiore a 3 anni può fruire dei permessi orari per l'assistenza e cumularli con i permessi per allattamento per un altro figlio normodotato

In caso di figli gemelli entrambi disabili gravi i permessi raddoppiano

I permessi mensili e i riposi giornalieri sono cumulabili con il congedo parentale purchè non vengano collocati nella stessa giornata nella stessa giornata (D.lgs.151/2001 - art.32 co.1-ter)

Il lavoratore con disabilità può cumulare i permessi di cui fruisce per se stesso con i 3 giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare disabile grave

E' possibile per un familiare del disabile grave che fruisce dei permessi per se stesso, fruire dei 3 giorni di permesso per la sua assistenza (Messaggio Inps 30.12.2011 n. 24705)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso

### Cumulo dei permessi

Il genitore (anche se disabile grave che fruisce dei permessi per se stesso) del minore disabile grave di età inferiore a 3 anni può fruire dei permessi orari per l'assistenza e cumularli con i permessi per allattamento per un altro figlio normodotato

In caso di figli gemelli entrambi disabili gravi i permessi raddoppiano

I permessi mensili e i riposi giornalieri sono cumulabili con il congedo parentale purchè non vengano collocati nella stessa giornata (D.lgs.151/2001 - art.32 co.1-ter)

I permessi orari e mensili in favore dei genitori di minori di disabile grave sono cumulabili con le assenze dal lavoro per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Tale cumulabilità consente al lavoratore che fruisce delle 2 ore di permesso per l'assistenza del figlio con disabile grave, di beneficiare dell'astensione non retribuita per le ulteriori ore di lavoro della giornata qualora il figlio sia affetto da malattia in fase acuta

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso – Interpelli Ministero Lavoro

### **Min.Lavoro: 20/2016 - coincidenza delle ferie programmate con permessi per assistenza al congiunto disabile**

Applicazione del principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali

Il datore di lavoro non può negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità (urgenza) della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992) - spostamento periodo feriale ad altra data

### **Min. Lavoro: interpello 21/2011 – Permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e giorni di ferie usufruite nel medesimo mese**

I permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 e le ferie costituiscono due istituti aventi natura e carattere totalmente diversi e non "interscambiabili"

La fruizione delle ferie non va ad incidere sul godimento dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992

### **Min.Lavoro: interpello 24/2012 – Riproporzionamento permessi Legge n. 104/1992**

- non possibile riproporzionamento del numero di giorni mensili di permesso in caso di assenza spettante per legge come diritto del lavoratore

- possibile operare un riproporzionamento del numero dei giorni mensili di permesso spettanti, in base ai criteri indicati dall'Istituto su quote di giorni di assenza/presenza in caso di decorrenza del diritto in corso di mese ( ad esempio dal giorno 19)

## Motivi medici sanitari: 3 giorni permesso – Interpelli Ministero Lavoro

### **Min. lavoro: interpello 31/2010 – Programmazione permessi per assistenza disabili di cui all'art. 33, comma 3, L. n.104/1992**

Possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile se:

– il lavoratore che assiste il disabile è in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza

– purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza

– segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze

Possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, prevalgono sulle esigenze imprenditoriali

### **Min.Lavoro: Interpello 1/2012 – Permessi 104 e buon andamento attività imprenditoriale**

contemperamento tra buon andamento della attività imprenditoriale e diritto all'assistenza del disabile attraverso accordi anche a cadenza mensile che individuino una programmazione senza aggravio di costi per le aziende

### **Min. Lavoro: interpello 4/2009 – Lavoro notturno e soggetti con quota a proprio carico un disabile**

L'individuazione del soggetto ammesso al beneficio di cui all'art. 11, comma 2 lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003 vada ancorata ai già noti criteri della "sistematicità ed adeguatezza" e, quindi, solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno

## Motivi medici sanitari: congedo straordinario

L'art. 42 c.5, 5-bis, 5 –ter del D.Lgs.151/2001 dispone il diritto a fruire di un congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni per l'assistenza a persone in situazione di disabilità grave accertata ai sensi dell'art.4 della L.104/1992

### Soggetti beneficiari

Il congedo in esame può essere riconosciuto secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge/parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità
2. genitori, 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
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
5. un parente o affine di terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti

## Motivi medici sanitari: congedo straordinario

### Requisiti soggettivi per il riconoscimento del congedo straordinario

Con riferimento ai requisiti di "mancanza", di affezione da "patologie invalidanti" e di "convivenza", l'Inps conferma quanto già comunicato in passato (paragrafi 3 e 6 della citata circolare n. 32 del 6/03/2012):

- la "mancanza": si intende non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma essa deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono
- "l'individuazione delle "patologie invalidanti": in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, l'Inps ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente
- il requisito della "convivenza": detto requisito sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile

### Modulistica

La presentazione delle domande di congedo straordinario deve essere effettuata esclusivamente in modalità telematica

## Motivi medici sanitari: congedo straordinario

### Referente Unico

I permessi sono accordati ad un unico lavoratore per il medesimo disabile grave da assistere

### Eccezioni:

I genitori di minore disabile grave possono fruire dei permessi in maniera alternativa (non coincidenza nella stessa giornata di permessi e congedo)

### Condizioni

Lo svolgimento di **attività lavorativa** è condizione necessaria per richiedere il congedo straordinario perciò non può venire richiesto durante un periodo di sospensione totale del lavoro (esempio: CIG a zero ore)

La persona da assistere non deve essere **ricoverata a tempo pieno** (24 ore) presso strutture sanitarie che assicurano assistenza sanitaria continuativa

### Eccezioni:

- il disabile grave si deve recare fuori dalla struttura in cui è ricoverato per effettuare visite e/o terapie (certificazione apposita sia di struttura esterna sia della struttura ospitante)
  - se i sanitari della struttura certificano la necessità di assistenza
  - in caso di disabile in stato vegetativo e/o con prognosi infausta a breve termine
- Il familiare ha diritto a fruire del congedo anche quando il disabile svolge attività lavorativa nel medesimo periodo

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi medici sanitari: congedo straordinario

### Durata

Il congedo può essere goduto entro 60 giorni dalla richiesta per un periodo massimo di 2 anni -in via continuativa o frazionata - nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente e complessivamente da tutti gli aventi diritto per il medesimo disabile grave

I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo di 2 anni riferito al congedo ordinario per gravi e documentati motivi familiari (DM278/2000 art. 2 e 3)

### Frazionabilità del congedo

Il congedo straordinario è frazionabile a giorni in ragione di 365 giorni/anno, affinché non vengano conteggiati nel numero complessivo anche i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessario che ci sia ripresa lavorativa *effettiva* (non ferie o altre assenze) tra un periodo (a giorni) e l'altro ( a giorni)

### Cumulo dei permessi

Può essere concesso il congedo straordinario ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o parentale per il medesimo figlio

NON è ammesso il cumulo di congedo straordinario e congedo parentale ( circ. Inps 138/2001)

In caso di più figli disabili gravi il congedo spetta per ciascuno dei figli purchè ci sia impossibilità di assistere i figli contemporaneamente

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017





## Motivi medici sanitari: congedo straordinario

### Trattamento economico

Nei periodi di congedo autorizzati il lavoratore beneficiario ha diritto alla percezione una indennità a carico Inps - anticipo dal datore di lavoro e successivamente conguagliata in Uniemens

L'indennità è pari alla retribuzione (voci fisse e continuative e ratei mensilità aggiuntive) percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo nei limiti di un importo complessivo massimo annualmente rivalutato

I periodi sono coperti da contribuzione figurativa

Il periodo di congedo **non** è utile ai fini di maturazione di ferie, mensilità aggiuntive, tfr

In caso di presentazione della domanda di congedo durante un periodo di sospensione dell'attività lavorativa ad orario ridotto (CIG) si ha diritto a percepire entrambi i trattamenti – l'indennità è calcolata al netto del trattamento di integrazione salariale (Risp. Interpello Min. Lavoro 70/2009)

### Altre tutele:

- I soggetti che usufruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti e non coperti da contribuzione figurativa in misura pari ai giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi medici sanitari: congedo straordinario – Interpelli Ministero lavoro

### Min. lavoro: Risp. Interpello 30/2010 – Congedo straordinario e attività lavorativa svolta dal disabile

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 30 del 6 luglio 2010, ha risposto ad un quesito dell'ISTAT, in merito alla possibile configurabilità dell'istituto del congedo per assistenza a familiare in situazione di handicap grave durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte dello stesso disabile

La risposta in sintesi:

"...Si ritiene pertanto, alla luce dell'attuale normativa, che il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa."

### Min.Lavoro Risp. Interpello 23/2014 – Congedo straordinario genitori non conviventi

Se il disabile grave da assistere non risulta coniugato/unito civilmente o non convive col coniuge/unito civilmente, ha diritto al congedo straordinario il genitore anche non convivente anche quando l'assistenza del disabile potrebbe essere garantita da un convivente di fatto ( perché questo non è titolato a godere dell'indennità specifica)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi medici sanitari: congedo straordinario per cure

I lavoratori **invalidi civili** ai quali sia stata riconosciuta una **riduzione dell'attitudine lavorativa superiore al 50%** possono usufruire ogni anno di un periodo di congedo straordinario fino a 30 giorni sia in modo continuativo che frazionato per le cure connesse allo stato di invalidità/infermità (D.Lgs. 119/2001 art.7)

Mutilati e invalidi civili: i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore ad un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a compiere i compiti e le funzioni proprie della loro età

Il medesimo diritto spetta anche al lavoratore affetto da patologia oncologica a condizione che sussista una connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta

### Modulistica

La presentazione delle domande di questo congedo straordinario è diretta al datore di lavoro e va corredata dalla richiesta da parte del medico del SSN (o della struttura sanitaria pubblica) dalla quale risulti la necessità della cura in relazione alla infermità invalidante riconosciuta. Il lavoratore è tenuto a presentare documentazione attestante l'effettuazione delle cure anche in forma cumulativa.

### Trattamento economico

Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento a carico del datore di lavoro ( Resp. Interpello Ministero lavoro 10/2013) calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Tali permessi non sono da equiparare allo stato di malattia, pertanto, sussistendo i presupposti previsti dalla normativa in vigore, i lavoratori affetti da patologia tumorale possono usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure, retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile, in quanto "ulteriore", nei giorni annui di periodo di comportamento individuati dai singoli contratti collettivi nazionali (Nota Ministero del lavoro n. 6893 del 05 dicembre 2006)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi personali: Lavoratore affetto da patologie oncologiche

E' prevista un'ulteriore **possibilità di astensione dall'attività lavorativa** per il lavoratore affetto da tumore qualora allo stesso sia riconosciuta una situazione di invalidità.

In particolare, sono riconosciuti al malato di tumore due distinte tipologie di benefici:

- quelle previste in caso di riconoscimento in capo allo stesso di una invalidità civile (legge n. 118/1971) per l'ottenimento del **congedo straordinario per cure**
- quelle previste nel caso in cui al lavoratore sia riconosciuto, inoltre, lo stato di "handicap in situazione di gravità" (legge n. 104 del 1992.) per poter godere, alternativamente, di **2 ore** al giorno di **permesso retribuito** o **3 giornate** mensili di permesso retribuito.

Qualora sia riconosciuto al lavoratore lo stato di handicap grave, attestato dalle unità sanitarie locali, il medesimo diritto sarà inoltre concesso anche ad un familiare del malato, al quale è assicurata la possibilità di assisterlo nelle cure (Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 22 dicembre 2005)

### Documentazione

L'accertamento dell'invalidità civile ovvero dell'handicap, riguardante soggetti con patologie oncologiche, deve essere effettuato entro 15 giorni dalla domanda dell'interessato.

Gli esiti dell'accertamento hanno **efficacia immediata** per il godimento dei benefici da essi derivanti (Legge 80/2006 art. 6)

I relativi controlli dei verbali di accertamento da parte delle CMVP verranno effettuati dopo l'invio degli stessi da parte delle ASL.

Prevista l'erogazione della prestazione anche in assenza della verifica del verbale di prima istanza.

Nel caso di parere diverso da parte della CMVP, il cittadino non solo non avrà revocato il diritto alla prestazione economica, ma dovrà restituire anche le somme già riscosse (Messaggio Inps 06 giugno 2007, n. 14931)

NB: in caso di utilizzo di congedo straordinario per cure questo non è computabile - in quanto «ulteriore» - nei giorni annui di periodo di comportamento individuati dai singoli contratti collettivi nazionali (Nota Ministero del lavoro n. 6893 del 05 dicembre 2006)

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi personali: Lavoratore affetto da patologie oncologiche

Disposizioni su alcuni CCNL

### CCNL Terziario – Confcommercio Art. 181

Aspettativa fino a guarigione clinica (massimo periodo di 12 mesi) in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del SSN

### CCNL Turismo Confcommercio Art. 174 e 175

Diritto alla conservazione del posto in seguito ad apposita certificazione e documentazione  
Aspettativa generica e prolungata

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi personali: permessi retribuiti per decesso o grave infermità dei familiari

La legge (art.4, comma 1, Legge 53/2000) prevede che i lavoratori abbiano diritto a permessi retribuiti pari a **3 giorni lavorativi all'anno**, in caso di decesso o di grave infermità documentata:

- del coniuge / parte dell'unione civile
- di un parente entro il secondo grado anche non convivente
- del convivente componente la famiglia anagrafica, a condizione che la stabile convivenza risulti da apposita certificazione (anagrafica)

### Trattamento economico

I permessi sono retribuiti a carico del datore di lavoro

### Modalità di fruizione

Per fruire del permesso, l'interessato sarà tenuto a comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che né dà diritto ed i giorni in cui esso sarà utilizzato, e **comunque entro sette giorni** dal decesso o dal momento in cui viene accertata l'insorgenza della grave infermità  
Nei giorni di permesso non vengono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi

### Frazionabilità dei giorni di permesso

In caso di grave infermità dei soggetti il richiedente potrà concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, **diverse modalità di espletamento** dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni . In tal caso è necessario un accordo che dovrà essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione dei giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità

La riduzione dell'orario di lavoro concordata non dovrà essere complessivamente inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Motivi personali: permessi retribuiti per decesso o grave infermità dei familiari

### Documentazione

Se l'evento è il **decesso**: documentazione o dichiarazione sostitutiva attestante l'evento e lo stato di familiarità

Il concetto di **grave infermità**, non trova un'espressa definizione nelle norme di legge

Per poter concedere il beneficio il datore di lavoro può verificare i contenuti della documentazione prodotta dal medico specialista del SSN o convenzionato o dal medico generale o dal pediatra o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento.

La documentazione deve attestare la qualificazione medico legale in termini di «grave infermità» (nota ministero lavoro 25 novembre 2008 n.25/1/0016754)

Il medico specialista (circolare Inps n. 32 del 3/03/2006), in virtù della facoltà allo stesso ascritta ex D.L. n. 324/1993, non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale.

Al riguardo deve trattarsi esclusivamente di certificazione medica rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle AA.SS.LL (Nota Ministero lavoro del 25 novembre 2008, n. 16754).

La certificazione dovrà essere **presentata al datore di lavoro entro 5 giorni** dalla ripresa dell'attività lavorativa

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi personali: congedo ordinario non retribuito per gravi motivi familiari

La lavoratrice ed il lavoratore dipendenti potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un **periodo di congedo, continuativo o frazionato**, non superiore a due anni (art.4 Legge 53/2000 – DM 278/2000 artt.2 e 3)

### Trattamento economico

Durante il congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa

Il congedo non è computato né ai fini dell'anzianità di servizio né a quelli previdenziali

Il lavoratore potrà procedere al riscatto o al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria

I gravi motivi devono essere riferiti alla situazione personale della propria famiglia anagrafica, dei soggetti indicati dall'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi

### Per gravi motivi si intendono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di uno dei suddetti soggetti;
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei suddetti soggetti;
- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- per le situazioni, riferite ai predetti soggetti affetti dalle patologie di seguito riportate:
  - 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, includendo quelle croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, che abbiano carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;
  - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti il cui programma terapeutico e riabilitativo richiede la partecipazione di colui che esercita la patria potestà

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Motivi personali: congedo ordinario non retribuito per gravi motivi familiari

### Soggetti beneficiari

Ha diritto a fruire di congedi per gravi e documentati motivi familiari:

- Il lavoratore per se stesso
- Per il convivente (risultante da famiglia anagrafica)
- Per parenti e affini di 3° grado in stato di handicap grave (anche non conviventi)
- Per i seguenti soggetti anche non conviventi: coniuge/unito civilmente – figli – genitori – generi/nuore – suoceri – fratelli/sorelle
- Il congedo può essere richiesto anche in caso di **decesso** del coniuge/unito civilmente – di un parente entro il 2° grado – di un componente la famiglia anagrafica per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti nello stesso anno

### Condizione

La persona da assistere non deve essere ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza

## Motivi personali: congedo ordinario per gravi motivi familiari

### Durata del congedo

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **2 anni nell'arco della vita lavorativa** ed il datore di lavoro sarà tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, compresi i giorni festivi e non lavorativi all'interno del periodo di congedo

Le frazioni di congedo inferiori al mese vanno sommate tra di loro, considerando raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a 30 giorni

A condizione che non sia fissata a priori una durata minima del congedo, i lavoratori potranno rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, sarà necessario per il rientro anticipato un preavviso di almeno sette giorni

### Documentazione

I dipendenti che fruiscono dei congedi per le patologie suindicate, sono tenuti a presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico

La certificazione relativa alle patologie dovrà essere presentata contestualmente alla domanda di congedo

E' demandata alla contrattazione collettiva la procedura per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e contemperando le rispettive esigenze

In caso di mancata regolamentazione da parte del CC il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi e comunicare l'esito entro 10 giorni dalla richiesta

Il datore di lavoro deve assicurare uniformità delle decisioni avendo riguardo della prassi adottata e della situazione organizzativa e produttiva dell'impresa

Il lavoratore può richiedere un riesame della richiesta nei successivi 20 giorni

Il datore di lavoro provvederà a comunicare alla ITL - servizio ispezione del lavoro, entro 5 giorni dalla concessione del congedo, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che ne fruiscono (art.3 DPCM 21/7/2000, n.278)

## Motivi personali: permessi e congedo per decesso o grave infermità dei familiari - Disposizioni su alcuni CCNL

**CCNL Terziario – Confcommercio Artt.156 e 157**

Giorni **3 di permesso** retribuito all'anno in caso di decesso o di grave infermità documentata alternativamente di convivente stabile (convivenza di fatto) – coniuge/unito civilmente anche legalmente separato-parente di 2° grado anche non convivente - di componente della famiglia anagrafica

Possibile concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa con riduzione d'orario nei limiti dell'orario corrispondente ai 3 giorni di permesso

Periodo di congedo per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica con diritto alla conservazione del posto – senza diritto a retribuzione né maturazione di anzianità di servizio

**CCNL TURISMO– Confcommercio Art.**

Giorni **5 di permesso** retribuito elevabili ad 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere in caso di decesso – disgrazia o grave calamità occorsi a coniuge/unito civilmente, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli/sorelle, suoceri, nuore/generi, cognati

**CCNL cooperative sociali Artt. 66 e 67**

Giorni **2 di permesso** retribuito per evento in caso di decesso di convivente stabile (convivenza di fatto) – coniuge/unito civilmente –figli – sorelle/fratelli – genitori - suoceri  
Aspettativa non retribuita per massimo 6 mesi per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari

**CCNL trasporto merci e logistica –Sez Cooperazione Art. 21 co.6 -11**

Domanda scritta con preavviso di almeno 15 giorni ( salvo oggettiva impossibilità) con documentazione comprovante e indicazioni di periodo

Entro 15 giorni l'azienda deve dare riscontro

Il diniego – rinvio o parziale concessione possono derivare da: mancato rispetto condizioni di legge, ragioni tecniche, organizzative produttive che impediscono la sostituzione del lavoratore

Il lavoratore può richiedere il riesame entro 20 giorni con assistenza sindacale

In caso di contratto a termine è possibile il diniego se: durata congedo incompatibile con la durata del contratto; già concesso congedi superiori a 3 giorni; contratto per sostituzione lavoratore in congedo per medesimi motivi

Il lavoratore che riprende attività dopo un congedo fino a 2 anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore riproporzionabili in base alla durata del periodo di congedo

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



## Donne vittime di violenza

D.lgs. 80/2015 - Art.24 DLgs.148/2015 art.43 co2 e Circolare Inps 65/2016

Le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (un mese di congedo = 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro)

### Condizioni

- I percorsi di protezione devono essere certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza – dai Centri antiviolenza – dalle Case Rifugio
- Sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ( anche a termine entro la sua durata) o di collaborazione coordinata e continuativa

### Documentazione

E' necessari preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima (salvo caso di oggettiva impossibilità)

Indicare data di inizio e di fine del congedo

Presentare certificazione relativa al percorso di protezione al datore di lavoro

Presentare all'INPS specifica domanda entro il girono dell'inizio del congedo

### Trattamento economico

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione (voci fisse e continuative)

Il periodo si computa ai fini di anzianità di servizio, ferie mensilità aggiuntive e TFR

Il periodo è coperto da contribuzione figurativa

### Durata del congedo

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni secondo le previsioni del CCNL

In mancanza di regolamentazione nel CCNL i 3 anni si fanno decorrere dalla data di inizio del percorso di protezione

La fruizione su base oraria (salvo diversa previsione CCNL) può essere pari alla metà dell'orario giornaliero contrattuale del periodo retribuito mensile immediatamente precedente all'inizio del congedo

Roberta Boghi  
Ravenna, 27 aprile 2017



L'utilizzo  
dei permessi  
L.104/1992  
nella giurisprudenza  
di legittimità

 reteserviziromagna

 FEDERCOOP  
Abitare e Crescere

Art. 33, comma 7 bis, legge n. 104/92 (comma aggiunto dal Collegato Lavoro)

*«Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venire meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017

 FEDERCOOP  
Abitare e Crescere

 reteserviziromagna

## Art. 33, comma 7 bis, legge n. 104/92 (comma aggiunto dal Collegato Lavoro)

Dal contenuto della disposizione si deduce:

- il datore di lavoro (oltre all'Istituto) è legittimato ad accertare la sussistenza o meno delle condizioni di godimento legittimo dei permessi;
- l'accertata insussistenza o il venire meno delle condizioni per il godimento di detti permessi determina per il lavoratore la decadenza del permesso;
- resta ferma la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.

## Potere di controllo del datore di lavoro – Abuso del permesso

In materia di permessi il datore di lavoro può esercitare il suo potere di controllo e disciplinare (nel caso in cui si constati un utilizzo non corretto).

Il controllo è volto a verificare l'eventuale abuso del permesso ossia l'utilizzo distorto o per finalità diverse da quelle per le quali è stato autorizzato.

Definizione di abuso – Sentenza del Tribunale di Genova 21/10/2015:

*«Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 l. 5 febbraio 1992 n. 104, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi di abuso, giacché tale condotta si palesa nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra, nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione».*



## Potere di controllo del datore di lavoro – Abuso del permesso

Definizione di abuso – Sentenza della Corte di Cass. n. 9217 del 06/05/2016:

*«Il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 l. 5 febbraio 1992 n. 104, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa nei confronti del datore di lavoro, come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, ed integra, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale (nel caso in esame era stato accertato che l'assistenza non era stata fornita per due terzi del tempo dovuto o in base agli stessi riferimenti del ricorrente per metà del tempo dovuto con grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo)».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



 reteserviziromagna

## Potere di controllo del datore di lavoro – Abuso del permesso

Sia la distrazione totale sia la distrazione parziale del permesso configurano l'abuso.

Il comportamento del lavoratore che distrae il permesso per finalità diverse da quelle per le quali è stato autorizzato rileva:

- nei confronti del datore di lavoro disciplinamente (lesione della buona fede e correttezza);
- nei confronti dell'INPS per indebita percezione e sviamento intervento assistenziale.

Sentenza Cass. Pen. n. 54712 del 01/12/2016: *«Integra il reato di truffa la condotta del lavoratore dipendente che durante il periodo in cui usufruisce dei permessi retribuiti per assistere un familiare affetto da «handicap» si reca all'estero per un viaggio di piacere, senza prestare alcuna assistenza».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



 reteserviziromagna

## Potere di controllo del datore di lavoro - Limiti

Il divieto di controllo sulla attività dei lavoratori sia attraverso guardie giurate e personale addetto alla vigilanza, sia attraverso impianti audiovisivi, di cui allo Statuto dei lavoratori (artt. 2, 3 e 4 legge n. 300/70) è limitato allo svolgimento delle mansioni lavorative.

L'utilizzo scorretto dei permessi esula dallo svolgimento della attività lavorativa e pertanto non è soggetto a dette specifiche limitazioni.

L'attività di verifica è finalizzata ad accertare che il dipendente non metta in atto comportamenti scorretti che possono minare il rapporto di fiducia (quale elemento essenziale del rapporto di lavoro subordinato).

## Potere di controllo del datore di lavoro – Agenzie investigative

Poiché la violazione dei permessi ha rilevanza anche penale, la giurisprudenza ritiene che il dipendente sia passibile di controllo anche attraverso un investigatore privato.

*Sentenza Corte Cass. n. 9749 del 12/05/2016: «Per operare lecitamente, le agenzie investigative non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello Statuto dei Lavoratori direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione. Né a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro».*

## Potere di controllo del datore di lavoro – Agenzie investigative

La sentenza della Corte di Cassazione n. 9749/2016 (caso del lavoratore licenziato poiché, nelle ore in cui fruiva dei permessi concessi per l'assistenza della suocera disabile, si recava ad effettuare lavori in alcuni terreni di sua proprietà) nello statuire la possibilità di ricorrere ad una agenzia investigativa per scoprire gli atti illeciti del lavoratore ha richiamato una sent. precedente: la sentenza della Corte Cass. n. 4984/2014.

La sent. n. 4984/2014: legittimo il controllo investigativo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi, suscettibile anche di rilevanza penale, essendo stato effettuato fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione della obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa.

## Potere di controllo del datore di lavoro – Agenzie investigative

In sintesi:

- Il datore di lavoro può delegare l'attività di controllo a soggetti diversi come le agenzie investigative;
- il sospetto o la semplice ipotesi che tali illeciti siano in corso di esecuzione consente al datore di lavoro di incaricare l'agenzia investigativa (essendo il lavoratore tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro);
- le agenzie investigative in nessun caso possono controllare l'adempimento o l'inadempimento della prestazione lavorativa;
- poiché detto controllo non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa (anzi avviene in un momento di sospensione della obbligazione principale) ed è effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, non vi è violazione degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori.

## Cassazione civile sez. lav. 06/05/2016 n. 9217

Caso: lavoratore che pur avendo richiesto alcuni permessi ex L. 104/92 era stato visto recarsi presso l'abitazione dell'assistita (cognata non convivente) affetta da grave disabilità per un numero di ore inferiore a quello previsto; il lavoratore era stato visto recarsi presso l'abitazione della assistita il 12/12 per 4 ore e 15 minuti e il 13/12 per 3 ore e 15 minuti. Il 10/12 non era stato visto, il lavoratore deduceva di avere svolto assistenza al mattino e che il permesso riguardava il pomeriggio, durante il quale non si era visto.

Tribunale Lanciano: licenziamento per giusta causa illegittimo.

Corte di Appello L'Aquila: accoglieva il reclamo del datore di lavoro e dichiarava la legittimità del recesso:

- vi è abuso del diritto in quanto i permessi dovevano essere svolti in coerenza con la loro funzione;
- per oltre 2/3 del tempo (o accedendo alcune circostanze del lavoratore per la metà del tempo previsto) il lavoratore non aveva svolto alcuna attività assistenziale;
- erano stati violati i principi di correttezza e buona fede;
- il fatto (seppure non previsto espressamente dal CCNL) era di gravità tale da comportare il venire meno del vincolo fiduciario;
- irrilevante che l'assistenza era stata in parte fornita;
- irrilevante l'insussistenza di un danno quantificabile.

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Cassazione civile sez. lav. 06/05/2016 n. 9217

Il lavoratore presenta ricorso in Cassazione e la Corte conclude rigettando il ricorso e confermando la legittimità del licenziamento per giusta causa. Principi:

- 1) il permesso deve essere fruito in coerenza con la funzione (assistenziale) per la quale è stato concesso; tanto da essere irrilevante l'assistenza fornita parzialmente;
- 2) si configura un abuso del diritto ogniqualvolta il permesso venga utilizzato per lo svolgimento di altra attività;
- 3) condotta lesiva della correttezza e buona fede, in quanto il datore di lavoro è privato della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente e sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale;
- 4) condotta che nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore configura una indebita percezione della indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale;
- 5) è irrilevante che il CCNL non preveda simili ipotesi di recesso; il codice disciplinare ha funzione meramente indicativa;
- 6) Condotta idonea a ledere il vincolo fiduciario; l'assenza di precedenti disciplinari non influisce sulla proporzionalità del provvedimento del licenziamento.

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Cassazione civile sez. lav. 12/05/2016 n. 9749

Caso: il lavoratore nelle ore in cui aveva fruito dei permessi ex l. 104/1992, concessi per l'assistenza alla suocera disabile, si era invece più volte recato (5 volte in pochi mesi) ad effettuare lavori in alcuni terreni di proprietà.

Il Tribunale di Roma ha rigettato la impugnazione del licenziamento.

La Corte di Appello di Roma ha confermato la pronuncia di primo grado affermando che:

- l'affissione del codice disciplinare non è necessaria quando il comportamento del lavoratore è immediatamente percepibile dallo stesso come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale;
- controllo della agenzia investigativa cui era stato sottoposto il dipendente non violava art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in quanto oggetto delle contestazioni non erano i comportamenti tenuti nel corso delle prestazioni lavorative;
- ai fini della giusta causa di licenziamento non rileva tanto l'entità del danno causato quanto la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto al comportamento concretamente tenuto dal lavoratore, il quale per 5 volte in pochi mesi era stato «rinvenuto mentre si occupava di incumbenti diversi dalla assistenza.

## Cassazione civile sez. lav. 12/05/2016 n. 9749

La Corte di Cassazione ha confermato i precedenti gradi di giudizio. Principi:

- 1) mancata affissione codice disciplinare: il principio della necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento disciplinare sia stato irrogato per sanzionare condotte che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il c.d. minimo etico o inosservanze dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro;
- 2) agenzie investigative: legittimità dei controlli anche solo per sospetti; al di fuori dell'orario di lavoro e in fase di sospensione della obbligazione di rendere la prestazione lavorativa;
- 3) danno patrimoniale: l'entità del danno arrecato con la condotta addebitata non è tanto rilevante, quanto piuttosto l'incidenza sul vincolo fiduciario, *«ravvisata dalla Corte del tutto motivatamente nel comportamento sintomatico dello sprezzo per elementari doveri imposti dalla convivenza sociale da parte di chi persistentemente fruisce di un beneficio per l'assistenza ai portatori di handicap al fine di soddisfare esigenze proprietarie, con un danno non solo per il datore di lavoro, che vede mancare la prestazione lavorativa dovuta, ma anche per l'intera collettività costretta a sopportarne l'intero costo».*

## Cassazione civile sez. lav. 22/03/2016 n. 5574

Caso: il lavoratore nei giorni 22, 26 e 28 nov. 2012, usufruendo dei permessi ex legge n. 104/1992, era stato visto recarsi presso l'abitazione del parente assistito soltanto per 4 ore e 13 minuti, pari al 17,5% del tempo totale concesso.

Il Tribunale di Lanciano ha accolto la impugnazione del licenziamento, basando la propria decisione sulle seguenti considerazioni:

- per alcune ore nelle giornate del permesso l'assistenza al disabile era stata prestata;
- non era stata fornita la prova che il lavoratore si fosse dedicato ad occupazioni diverse incompatibili con l'assistenza;
- era emerso che l'assistito avrebbe congedato il lavoratore poco dopo il suo arrivo;
- l'assenza di precedenti disciplinari a carico del lavoratore.

Il Giudice di primo grado concludeva pertanto con la sproporzionalità del provvedimento del licenziamento per giusta causa rispetto ai fatti contestati.

Reintegrava il lavoratore e condannava il datore di lavoro a pagare una indennità pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

## Cassazione civile sez. lav. 22/03/2016 n. 5574

La Corte d'Appello dell'Aquila: ha accolto il reclamo del datore di lavoro ritenendo che il comportamento del dipendente dovesse essere considerato grave violazione del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro in quanto, vista la parziale necessità di assistenza del familiare, il lavoratore avrebbe dovuto rendersi disponibile nei confronti della azienda e, pertanto, la decisione della Corte trova fondamento *«nell'evidente intenzionalità della condotta e dalla natura della stessa, indicativa di un sostanziale e reiterato disinteresse del lavoratore rispetto alle esigenze aziendali e dei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, senza che potesse rilevare in senso contrario, stante l'idoneità della condotta a ledere il rapporto fiduciario, la sussistenza di un marginale assolvimento dell'obbligo assistenziale»*.

La Corte di Cassazione: ha confermato la sentenza di secondo grado ed ha ribadito il principio che il permesso 104 deve essere utilizzato esclusivamente per l'assistenza per tutto il tempo per il quale è concesso.

## Cassazione civile sez. lav. 30/04/2015 n. 8784

Caso: il datore di lavoro aveva licenziato per G.C. il lavoratore che, durante la fruizione del permesso per assistere la madre disabile grave, aveva partecipato ad una serata danzante.

Il Tribunale di Lanciano: aveva ritenuto il licenziamento illegittimo.

La Corte d'Appello dell'Aquila: riformava la sentenza di primo grado; secondo la Corte non rileva il tipo di assistenza che il lavoratore doveva fornire alla propria madre, quanto piuttosto la circostanza che il lavoratore aveva usufruito di una parte del permesso per finalità diverse da quelle a cui il permesso mirava. Questo comportamento implica *«un disvalore sociale giacché il lavoratore aveva usufruito di permessi per l'assistenza a portatore di handicap per soddisfare proprie esigenze personali scaricando il costo di tali esigenze sulla intera collettività, stante che i permessi sono retribuiti in via anticipata dal datore di lavoro, il quale poi viene sollevato dall'ente previdenziale del relativo onere anche ai fini contributivi e costringe il datore di lavoro ad organizzare ad ogni permesso diversamente il lavoro in azienda ed i propri compagni di lavoro, che lo devono sostituire, ad una maggiore penosità della prestazione lavorativa»*.

## Cassazione civile sez. lav. 30/04/2015 n. 8784

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza di secondo grado:

*«E' legittimo il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente che abbia partecipato ad una festa danzante tenutasi nella serata di un giorno in relazione al quale aveva chiesto ed ottenuto di fruire di un permesso per l'assistenza alla madre disabile»*.

*«Deve essere confermata la decisione dei giudici del merito che hanno ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore che, durante la fruizione del permesso per assistere la madre disabile grave, aveva partecipato ad una serata danzante; la ragione fondante del decisum non è la mancata prova della avvenuta assistenza alla madre per le ore residue, ma la utilizzazione, in conformità alla contestazione, di una parte oraria del permesso in esame per finalità diverse da quelle per il quale il permesso è stato riconosciuto»*.

L'abuso del diritto, nel caso in esame, è particolarmente odioso e grave, ripercuotendosi sull'elemento fiduciario: la condotta è idonea a porre in dubbio *«la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti»*.

## Cassazione civile sez. lav. 13/09/2016 n. 17968

Caso: lavoratrice licenziata per avere utilizzato, nel primo trimestre 2012, n. 38 ore e 30 minuti di permesso ex art. 33, legge n. 104/1992 fruiti per finalità diverse dall'assistenza alla madre disabile (ovvero per frequentare le lezioni universitarie di un corso di laurea). Sia il Tribunale sia la Corte d'Appello di Venezia hanno confermato la legittimità del licenziamento.

In particolare la Corte d'Appello ha sottolineato alcuni aspetti:

- la fruizione dei permessi, comportando un disagio per il datore di lavoro, è giustificabile solo a fronte di una effettiva attività di assistenza e l'uso improprio del permesso costituisce grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente;
- la tutela offerta dalla legge n. 104/92 non ha funzione di ristoro compensativo delle energie spese per l'accudimento del disabile;
- l'attività di assistenza deve essere svolta in coincidenza temporale con i permessi accordati.

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Cassazione civile sez. lav. 13/09/2016 n. 17968

*«Nessun elemento testuale o logico consente di attribuire al beneficio una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto, come nel caso in esame (l'accertamento del giudice di merito ha evidenziato che i permessi erano sistematicamente utilizzati dall'odierna ricorrente per proprie esigenze personali, in situazioni di tempo e di luogo incompatibili con l'espletamento della assistenza), non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto, come già ritenuto da questa Corte in precedenti analoghi».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna



## Cassazione civile sez. lav. 13/09/2016 n. 17968

*«Alla luce dell'orientamento di questa Corte, che si condivide ed al quale si intende dare continuità (Cass. n. 4984/2014, conf. Cass. n. 9217/2016, n. 9749/2016 e n. 8784/2015), il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso L. n. 104 del 1992, ex art. 33, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi di abuso del diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna

## Cassazione civile sez. lav. 13/09/2016 n. 17968

In conclusione la Corte di Cassazione ha enunciato il seguente principio di diritto:

*«In tema di esercizio del diritto di cui alla L. n. 104 del 1992, art. 33, comma 3, la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è stato riconosciuto, in quanto la tutela offerta dalla norma non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata. L'uso improprio del permesso può integrare, secondo le circostanze del caso, una grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente, idonea a giustificare la sanzione espulsiva».*

Monica Minguzzi  
Ravenna, 27 aprile 2017



reteserviziromagna