

CAPITOLO 2

I congedi retribuiti

Al lavoratore con handicap grave permessi continuativi o frazionati

di Luca Faglia

L'ordinamento giuridico riconosce ai lavoratori con disabilità e ai familiari che li assistono il diritto di beneficiare di un'ampia gamma di permessi e di congedi. Spesso avviene che l'uso del permesso non sia legato a una reale esigenza e questo rischia di compromettere la gestione del rapporto di lavoro.

Potrebbe non essere azzardato ipotizzare che oggi la maggiore attenzione alle esigenze personali e familiari del personale dipendente e l'attenzione - mai venuta meno - alle esigenze di chi è portatore di handicap e ai loro familiari, richiede una maggior consapevolezza degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro e, quindi, un uso accorto e corretto degli strumenti di sospensione della prestazione lavorativa che l'ordinamento giuridico mette a disposizione proprio per la migliore tutela di chi si trova in situazioni così delicate da dover ricorrere alle diverse forme di permesso.

Come spesso avviene, il comportamento scorretto di pochi compromette il buon andamento dei rapporti contrattuali e, compromettendo la fiducia alla base del rapporto di lavoro, finisce per coinvolgere anche coloro che usano i permessi con correttezza e in modo assolutamente coerente con il loro

fondamento giuridico.

Diverse sono le forme di permesso a disposizione delle parti. Può essere utile ripercorrerle in sintesi, alcune di esse unitamente ai loro principi guida.

L'opzione consentita

Il lavoratore con handicap grave può beneficiare di permessi retribuiti di due ore giornaliere o, in alternativa, di tre giorni al mese, continuativi o frazionati (articolo 33, legge 104/92).

Il dipendente che assiste il coniuge (al quale viene parificato oggi il coniuge nei casi di unione civile tra persone dello stesso sesso e il convivente ai sensi dell'articolo 1, comma 20 della legge 76/16 - si veda anche il messaggio Inps 5171/16), un parente o affine entro il secondo grado, affetto da handicap grave, ha diritto a permessi retribuiti di tre giorni al mese. Il be-

neficio si estende sino al terzo grado se i genitori o i coniugi del disabile sono impossibilitati a prestare assistenza. Non occorre che il lavoratore risieda nello stesso comune dell'assistito.

Referente unico

I permessi per l'assistenza sono riconosciuti a un unico familiare per disabile (re-

ferente unico). Tuttavia, il portatore di handicap può fruire sia dei permessi per se stesso, sia di quelli per assistere un familiare. Lo stesso lavoratore può, inoltre, cumulare i permessi per assistere più di un familiare (sempre nel rispetto del principio del referente unico).

Congedi straordinari per i familiari

Possono usufruire di un congedo della durata massima di due anni, anche frazionato, in ordine di priorità: il coniuge (anche unito civilmente e il convivente, in caso di unione civile) del portatore di handicap grave; i genitori; il figlio; il fratello o la sorella (articolo 42, Dlgs 151/01). Il requisito della convivenza con l'assistito (richiesto dalla legge) va interpretato in senso lato:

basta la residenza nello stesso Comune.

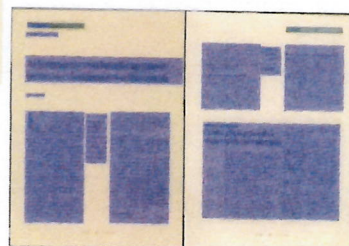
Congedi straordinari per assistere il figlio

Il genitore, anche non convivente, di un bambino con handicap grave, di età inferiore ai 12 anni, può prolungare fino a tre anni (comprensivi del periodo di astensione facoltativa) il congedo parentale. Al ricorrere delle medesime condizioni, in alternativa al congedo, è possibile beneficiare di tre giorni di permesso mensile, ovvero le 2 ore di permesso giornaliero. Dai 3 ai 12 anni possono essere utilizzati, in alternativa, il prolungamento del congedo oppure i 3 giorni di permesso (legge n. 104/92, articolo 33, e Dlgs 151/01, articolo 33). È inoltre possibile cumulare i permessi per diversi figli.

Per chi assiste un parente disabile tre giorni di permesso al mese
Il partner dell'unione civile come il coniuge

IL REFERENTE

Permesso riconosciuto a un unico familiare per disabile



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

CONTROLLI DATORIALI

Contro gli abusi possibile ricorrere alle investigazioni

La domanda di permessi o congedi va presentata all'Inps in via telematica. Il datore di lavoro non può respingere la richiesta del dipendente, ma può comunque verificare l'esistenza dei presupposti di legge, acquisendo la domanda presentata all'istituto previdenziale e la certificazione di handicap grave del lavoratore e/o del suo familiare.

Se la distanza tra la residenza del dipendente e quella del familiare assistito è superiore a 150 chilometri, il datore di lavoro deve poter visionare il titolo di viaggio utilizzato per lo spostamento. Inoltre, per una più efficiente organizzazione del lavoro, è legittimo richiedere al lavoratore una programmazione dei permessi (settimanale o mensile), fermo restando che le esigenze di assistenza del disabile sono comun-

que prevalenti su quelle aziendali (cfr. Int. Min. Lav., 6 luglio 2010, n. 21; Int. Min. Lav., 27 gennaio 2012 n. 1.).

In caso di abuso dei permessi, il datore di lavoro può adottare iniziative disciplinari nei confronti del dipendente. Anche avvalendosi di agenzie investigative, pertanto, è legittimo riscontrare se il dipendente che fruisce dei permessi si dedichi effettivamente alla assistenza del familiare portatore di handicap. È quindi passibile di licenziamento il lavoratore che, durante il permesso per l'assistenza di un familiare, svolga un'altra attività lavorativa (Cassazione 4 marzo 2014, n. 4984) o riservi alle attività assistenziali soltanto una parte ridotta (nella specie, inferiore al 20%) del tempo totale a sua disposizione per l'utilizzo dei permessi (Cassazione 22 marzo 2016, n. 5574).

Il che rafforza il criterio evidenziato in premessa della grande rilevanza che oggi assume il principio di correttezza e buona fede nella gestione dei rapporti contrattuali e del rapporto di lavoro (articoli 1375 e 2104 e 2015 del Codice civile).

Lu.Fa.