



Beneficiario

È il lavoratore subordinato maggiorenne portatore di handicap grave.

Misura

L'indennità è equivalente all'**importo** seguente:

- per le **due ore** di permesso giornaliero è uguale a quello dei permessi orari per allattamento e cioè un'indennità pari **all'intero ammontare della retribuzione** relativa alla durata del permesso stesso;
- per i **tre giorni** di permesso mensili è uguale alla retribuzione intera ragguagliata alla paga globale giornaliera.

Decorrenza dei benefici

La prestazione decorre, se richiesta, **dal 18° anno d'età del lavoratore** o dalla data del rilascio dell'attestazione AUSL (non anteriore, comunque, a quella di presentazione della relativa domanda all'INPS ed al datore di lavoro).

Casi particolari

Part-time

Nel caso di lavoratore portatore di handicap titolare di contratto di lavoro part-time, le conseguenze sui limiti della prestazione sono diverse a seconda che si tratti di part-time orizzontale, equivalente all'effettuazione di un numero ridotto di ore di lavoro in ciascuno dei giorni lavorati nel mese, oppure di part-time verticale, cioè lavoro prestato solo in alcuni, già prefissati, giorni lavorativi:

part-time orizzontale: il lavoratore, non effettuando mai un numero di ore pari o superiore a sei per effetto della contrazione di orario, ha diritto ad un numero complessivo di permessi orari mensili, dato dal prodotto di un'ora per il numero dei giorni lavorativi;

part-time verticale: il numero totale di ore di permesso usufruibili nel mese è determinato dal prodotto

dei giorni lavorativi previsti dallo specifico contratto a tempo parziale per due, sempre che nei predetti giorni lavorativi le ore di lavoro previste siano pari o superiori a sei; se così non fosse, per stabilire l'ammontare massimo delle ore di permesso usufruibili nel mese, si procede alla somma delle ore spettanti in ciascuno dei giorni previsti come lavorativi dallo specifico contratto a tempo parziale, nel mese considerato. Nel caso in cui il lavoratore optasse per i tre giorni di permesso mensile, l'effettivo numero di giorni spettante andrebbe **ridimensionato proporzionalmente**.

Ecco come procedere: si comincia con la proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Esempio:

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso (Circolare INPS 133/2000).

Cassa integrazione guadagni straordinaria

L'INPS, con parere del **09/03/2006**, confermando un precedente parere del **07/10/2004**, ha precisato che i permessi di cui all'art. 33 L. 104/92 costituiscono delle agevolazioni concesse a soggetti "che lavorano". Nel caso di lavoratori sospesi in CIGS viene meno la ratio stessa del permesso: se non c'è un'attività lavorativa da prestare effettivamente, non può esistere nemmeno il diritto ai permessi (di non prestare l'attività lavorativa) previsti dalla L. 104/92. Per quanto riguarda i lavoratori ad **orario ridotto**, i diritti ai permessi maturano in proporzione alle ore di lavoro prestate. Per il calcolo dei medesimi si veda la circolare INPS 133/2000.