



Permessi ex art.33 ed effettiva attività lavorativa

Il 12 marzo 2007 la Sede INPS di Modena ha chiesto alla D.C. Prestazioni a sostegno del reddito se il lavoratore disabile che usufruisce per se stesso dei permessi ex art.33 ed ha esaurito il periodo di comporto per malattia, abbia diritto ai permessi anche nel caso in cui non abbia prestato attività lavorativa nel mese e, in particolare, se rileva ai fini del diritto la circostanza che, nello stesso mese, il datore di lavoro ha erogato trattamenti economici per ferie godute o non godute, permessi retribuiti, festività soppresse ecc. La D.C. Prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS ha chiarito che il presupposto per la fruizione del beneficio dei tre giorni di permesso mensile da parte della persona disabile è, oltre alla gravità della disabilità, la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente, pubblico o privato, anche a tempo determinato. Poiché va presa a riferimento la prestazione contrattualmente prevista, indipendentemente dall'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, il soggetto interessato avrà diritto alla fruizione dei giorni di permesso anche in caso di mancato svolgimento della prestazione durante l'intero mese. È stato infine precisato che l'erogazione da parte del datore di lavoro di trattamenti economici per ferie godute o non godute, permessi retribuiti, festività soppresse e quant'altro, non indice sul diritto alla fruizione dei permessi in oggetto, ma rileva esclusivamente ai fini dell'individuazione della retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della relativa indennità.

Lavoratore con handicap che assiste familiare anch'esso handicappato

La circolare INPS 211/96 aveva previsto che il lavoratore handicappato potesse fruire, nello stesso mese, sia dei giorni di permesso per se stesso che dei giorni di permesso per assistere un familiare convivente, anch'esso handicappato, qualora la natura dell'handicap di questo familiare avesse comportato la necessità di beneficiare di altri giorni, in aggiunta a quelli richiesti per se stesso.

A modifica di quanto sopra con circolare INPS 37/1999 è stato statuito che il lavoratore handicappato può fruire dei giorni di permesso **solo per se stesso e non anche di ulteriori giorni per assistere un altro familiare handicappato** (così anche la circolare INPS 128/2003).

Lavoratore con handicap che usufruisce dei permessi ma che ancora abbisogna di assistenza

I giorni di permesso possono essere riconosciuti al lavoratore *non disabile*, familiare del lavoratore handicappato, anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, a condizione che:

- il lavoratore handicappato, pur beneficiando dei propri permessi, abbia un'effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di Sede anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- i giorni di permesso dei due soggetti interessati siano fruiti nelle **stesse giornate**.

Riguardo quest'ultimo criterio è stato chiesto da una Sede INPS come comportarsi in presenza di permessi richiesti da una lavoratrice per assistere il coniuge con handicap ex lege 104/92 che, però, non fruisce dei permessi per se stesso. In particolare, se doveva dimostrarsi con dichiarazione del datore di lavoro di quest'ultimo che per le giornate in cui la moglie ha chiesto i permessi egli non era in servizio. L'INPS ha risposto il **15 marzo 2004** precisando che il criterio di cui alla circolare INPS 128/2003, relativo alla necessità della coincidenza delle assenze dal lavoro nelle stesse giornate e nelle stesse ore in cui i due soggetti (portatore di handicap e colui che gli presta assistenza) godono dei permessi ex lege 104/92, trova applicazione anche nel caso rappresentato. Pertanto, nel caso di un handicappato lavoratore che non fruisce di permessi ex lege 104/92 ma è assistito dal coniuge, spettano a quest'ultimo solo le giornate di permesso in cui dimostri di aver assistito l'handicappato o perché questi è assente dal lavoro o perché si è sottoposto a visite o esami per cui necessita dell'accompagnamento da parte del richiedente i permessi o perché il disabile ha lavorato solo per mezza giornata (non coincidente con il permesso richiesto dall'interessato). Tale dimostrazione può consistere anche nella dichiarazione del datore di lavoro dell'handicappato.

Il soggetto che presta assistenza può usufruire dei permessi anche frazionandoli in permessi orari (così messaggio INPS n.15995 del 18/6/2007). L'orario di lavoro di chi presta assistenza, però, deve comprendere le ore di permesso fruito dall'handicappato altrimenti non spettano i permessi.