

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Direzione Centrale □
Prestazioni a Sostegno del Reddito □

Roma, 28-06-2007

Messaggio n. 16866

OGGETTO: ||frazionabilità dei permessi ex articolo 33 comma 3 della legge n.104/1992- Massimale orario mensile- Ulteriori istruzioni.|||

Si fa seguito al [messaggio n.15995 del 18/06/2007](#) per fornire ulteriori istruzioni in merito alla determinazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel mese, da parte dei lavoratori beneficiari dei tre permessi giornalieri mensili previsti dall'articolo 33 comma 3 della legge n.104/1992 per l'assistenza ai disabili in condizione di gravità.

Occorre, innanzitutto, premettere che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere.

E' necessario, in secondo luogo, precisare che il massimale di diciotto ore mensili, indicato nel messaggio citato in premessa, si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi.

Infatti, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla **generalità dei lavoratori** con orario normale di lavoro determinato su **base settimanale**, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile di permessi, è il seguente:

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

A titolo esemplificativo, un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:

$$(40/5) \times 3 = 24$$

Similmente, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla **generalità dei lavoratori** con orario normale di lavoro determinato dai contratti collettivi di lavoro su **base plurisettimanale**, ai fini della commisurazione del massimale in argomento, è il seguente:

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

Per tale fattispecie, si riporta come esempio il caso di un lavoratore con orario di lavoro plurisettimanale articolato nella seguente maniera:

8 settimane da 32 ore su 4 giorni lavorativi alla settimana,
4 settimane da 40 ore su 5 giorni lavorativi alla settimana,
4 settimane da 36 ore su 6 giorni lavorativi alla settimana.

Applicando l'algoritmo sopra enunciato, nel caso in esempio, il lavoratore avrà diritto a 22,1 ore mensili.

Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:

$$(35/4,75) \times 3 = 22,10$$

IL DIRETTORE CENTRALE
GOLINO

Casi particolari

Part-time

Nel caso che il lavoratore portatore di handicap sia titolare di un 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

La D.C. Prestazioni a sostegno del reddito, con parere del 09/03/2006, ha precisato che i permessi di cui al-

l'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 circ. 133 del 17.7.2000 (così anche parere D.C. Prestazioni a sostegno del reddito del 07/10/2004).

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 si precisa 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** (Circolare INPS 37/99 ribadita dalla Circolare INPS 128/2003).

Lavoratore con handicap che usufruisce dei permessi ma abbisogna anche di assistenza da parte di familiare lavoratore non disabile

I giorni di permesso potranno essere riconosciuti al lavoratore *non disabile*, familiare convivente 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 convivente (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico di Sede anche in relazione alla gravità dell'handicap);
- nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza
- i giorni di permesso dei due soggetti interessati siano fruiti nelle **stesse giornate**.