

NOTA UFFICIO POLITICHE PER LE DISABILITÀ – CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO 3/2020 E CIRCOLARE INPS 45/2020

Chiarimenti per i lavoratori con disabilità in merito al Decreto 18/2020

La Direzione Generale del Ministero del Lavoro prima, pubblicando la circolare esplicativa 3/2020, l'INPS poi, con la circolare 45 del 25 marzo 2020, hanno finalmente fatto chiarezza sulle agevolazioni lavorative introdotte dal recente Decreto legge 18/2020, il cosiddetto Cura Italia. Le circolari, in particolare, affrontano le questioni che riguardano le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità sia del settore pubblico (Ministero del Lavoro) che di quello privato (INPS e Ministero).

Permessi lavorativi – Legge 104/1992

Sicuramente è il chiarimento che stavamo aspettando, dopo l'articolo 24 del Decreto Cura Italia, che aveva creato non poche perplessità soprattutto sugli aventi diritto. Il Ministero del Lavoro, e in seguito l'INPS, chiariscono perfettamente la situazione. Nello specifico, le due circolari si soffermano sui permessi della legge 104/1992. In primis chiariscono l'estensione dei giorni di permesso: ai lavoratori spettano complessivamente 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa, 3 giorni a marzo sommati ai 3 giorni di aprile (articolo 33, comma 3, legge 104/92), più 12 giorni tra marzo e aprile (articolo 24, comma 1, decreto legge n. 18/2020).

Inoltre, si chiariscono gli aventi diritto. Così specifica la circolare del Ministero: *“In sintesi, possono usufruire di tali ulteriori permessi:*

- 1. Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;*
- 2. Coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;*
- 3. Lavoratori con disabilità grave*

Infatti, anche ai lavoratori con disabilità rientrano nelle agevolazioni di cui l'articolo 24 Decreto 18/2020. All'articolo 33 comma 6 della Legge 104/92 è previsto che i lavoratori con disabilità grave possono usufruire dei permessi di cui all'articolo 3 comma 2 e 3. Dunque, i 12 giorni aggiuntivi di permessi previsti all'articolo 24 del Decreto Cura Italia sono previsti anche per i lavoratori con disabilità in condizione di gravità. Questo è confermato specificatamente nel paragrafo 6 della circolare INPS.

I giorni di permesso possono essere anche frazionati in ore.

Inoltre, la circolare del Ministero si sofferma anche sulla cumulabilità dei permessi: *“se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto, in virtù del citato decreto, a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile)”*. Questo è confermato anche dall'INPS. Quest'ultima poi, nella sua circolare, riprende regole già esistenti per il calcolo del numero dei giorni di permesso nel caso in cui ci sia un part-time verticale o si lavori solo in alcuni giorni del mese.

L'Inps si sofferma anche sulle modalità di richiesta dei permessi aggiuntivi. Per chi possiede già l'ordinaria autorizzazione per la fruizione dei permessi non sussistono problemi, non si deve presentare una nuova domanda ma è sufficiente accordarsi con il datore di lavoro sull'articolazione della fruizione. Il datore di lavoro poi darà comunicazione all'INPS.

La situazione per chi non ha ancora una autorizzazione e non fruisce dei permessi pur potendo contare su un verbale di handicap grave (art. 3 comma 3 della legge 104/1992) è sinceramente più complessa.

In questi casi i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempre che rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

Ovviamente l'INPS si riferisce a tutti i suoi assicurati, cioè ai dipendenti privati. Non c'è ancora una indicazione specifica del Dipartimento Funzione Pubblica. Comunque, abbiamo visto che la circolare del Ministero del Lavoro contiene molti elementi di indirizzo anche per i dipendenti pubblici.

Agevolazioni lavorative per lavoratori con disabilità grave

Il Ministero del Lavoro, in riferimento all'articolo 26 del Decreto 18/2020, ricorda la possibilità, per i dipendenti privati e pubblici, di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

1. disabili gravi (articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992);
2. immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, "in possesso di idonea certificazione".

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero.

Da qui però sorgono alcuni problemi. Tale opportunità è concessa ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, Legge 104/92), ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, (art. 3, comma 1, L. 104/92),

A queste persone il periodo di assenza dal servizio è prescritto dalle "competenti autorità sanitarie". L'individuazione delle "competenti autorità sanitarie" genera confusione. Nella realtà, l'urgenza dettata dall'emergenza per il contrasto alla diffusione de virus covid-19, le difficoltà di individuare e contattare i medici certificatori e le non chiare procedure accertative, mettono nell'impossibilità di usufruire del beneficio le persone che rientrano nelle fattispecie riportate nell'articolo stesso del decreto.

A nostro parere sarebbe importante rendere esigibile tale opportunità, con le modalità più snelle possibili, a garanzia della tutela delle fasce più fragili dei lavoratori.

In presenza invece riconoscimento ai sensi della legge 104/ 92 articolo 3 comma 1 e 3 già ottenuta dalle commissioni medico-legali, sarà sufficiente la presentazione di tali attestazioni spesso già in possesso dei datori di lavoro.

Lavoro agile (articolo 39 Decreto 18/2020)

I lavoratori disabili con gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità con connotazione di gravità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. La condizione è che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Il Ministero ricorda che: *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici. Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato, *“le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*. Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio. In questo caso *“il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l’amministrazione non corrisponde l’indennità sostitutiva di mensa, ove prevista”* (articolo 87 Decreto 18/2020).

Congedi parentali

L’ultimo aspetto su cui soffermarci sono i nuovi congedi parentali per i genitori (articoli 23 – per i lavoratori del privato - e 25 – per il pubblico del decreto 18/2020).

Il nuovo congedo spetta, a decorrere dal 5 marzo, ai genitori anche affidatari di figli fino a 12 anni . Il limite di età non è previsto nel caso di figli con grave disabilità.

Il congedo è pari ad un periodo continuativo o frazionato, ad un congedo di complessivi 15 giorni che può essere fruito in modo alternato da entrambi i genitori. A tale congedo è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione.

Inoltre, la fruizione del congedo è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa oppure che disoccupato o non lavoratore.

Infine, La circolare ministeriale ricorda come il congedo possa essere retroattivo, sostituendo dal 5 marzo un eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento.