



Roma, 10 luglio 2000

Ai Dirigenti degli Uffici Provinciali
e, per il loro tramite:

- Alle Amministrazione dello Stato
- Agli Enti con personale iscritto
alle Casse CPDEL-CPS-CPI
- Alle Corti d'Appello

Ai Dirigenti Generali

Ai Coordinatori delle
Consulenze Professionali

Ai Dirigenti degli Uffici Autonomi

= LORO SEDI =

CIRCOLARE n. 35

**Oggetto: Disciplina del diritto al lavoro dei disabili -
Aspetti contributivi –**

La legge n. 68 del 12 marzo 1999, pubblicata nel S.O. n. 57/L alla G.U. 23 marzo 1999, ed entrata in vigore il 18 gennaio 2000 (articolo 23, comma 2), nel dettare norme per il diritto al lavoro dei disabili disciplina l'obbligo, nella misura e nelle modalità di esercizio, dei datori di lavoro pubblici e privati di "tenere alle loro dipendenze" i lavoratori appartenenti alle categorie indicate all'articolo 1 della medesima legge.

I disabili aventi diritto all'assunzione obbligatoria, appartengono a categorie diverse: invalidi civili, invalidi del lavoro, non vedenti o sordomuti, invalidi di guerra, invalidi per servizio, ed il beneficio dell'assunzione obbligatoria è riconosciuto in ragione della riduzione della capacità di lavoro.

Le quote di riserva sono fissate negli articoli 3 e 4, mentre le norme contenute negli articoli 7, 8 e 9 dettano le modalità da seguire nelle assunzioni.

A fronte dell'obbligo di assunzione la legge di riforma prevede puntuali agevolazioni: l'articolo 13, infatti concede la fiscalizzazione totale o parziale, e per una durata variabile (8 o 5 anni) in rapporto alla percentuale di riduzione della capacità lavorativa dell'assunto disabile. Per tali finalità viene istituito presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale un apposito Fondo il cui finanziamento è a carico dello Stato.

Nulla la legge di riforma prevede in ordine al regime contributivo ai fini previdenziali delle erogazioni ai lavoratori assunti "ex lege" n. 68 citata, che, rimane, quindi, regolamentato dalla previgente disciplina in materia di "assistenza, integrazione sociale delle persone handicappate" (legge 5 febbraio 1992, n. 104, legge 27 agosto 1993 n. 324) come modificata dalla recente legge a sostegno della maternità e paternità (legge n. 53 dell'8 marzo 2000).

Pertanto, nei confronti dei disabili lavoratori continua ad applicarsi la normativa sui permessi di cui in prosieguo.

Con la presente brevemente si delineano quindi gli istituti normativi a tutela dei portatori di handicap ed i riflessi contributivi della relativa disciplina alla luce delle intervenute modifiche.

PERMESSI A FAVORE DEI GENITORI, PERENTI E AFFIDATARI DI PORTATORI DI HANDICAP (ARTICOLO 33 DELLA LEGGE N. 104/92);

a) astensione dal lavoro fino a 3 anni di vita del minore.

L'articolo 3 della citata legge n. 53/2000 riconosce ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di età del bambino. Destinatari del beneficio sono la lavoratrice o il lavoratore anche nel caso in cui l'altro coniuge non ne abbia diritto. I periodi di astensione fruiti da entrambi i genitori non possono complessivamente eccedere i 10 mesi. Tale limite viene elevato (art. 3 L. 53/2000 di modifica dell'art. 7 L. 1204/71) a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astensione per non meno di 3 mesi.-

La tutela a favore della lavoratrice madre, o, in alternativa, del lavoratore padre di cui all'articolo 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, così come modificato dalla legge n. 53/2000, viene ampliata in caso di bambino nato con grave handicap. In tale ipotesi, al fine di assicurare assistenza al figlio, anche adottivo, i genitori hanno diritto al prolungamento dell'astensione facoltativa dal lavoro, fino a tre anni di vita del figlio, a condizione che il minore con handicap non sia ricoverato.

In alternativa, i medesimi possono usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

Pertanto, fino al compimento del terzo anno di vita, il diritto di astenersi dal lavoro (astensione facoltativa) viene riconosciuto a ciascun genitore, anche se l'altro genitore non ne ha diritto (art. 3, comma 1 L.n. 53/2000 di modifica dell'articolo 7 della legge n. 1204/71) a condizione che il minore:

- a) versi in una situazione di grave handicap, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/92, dalla commissione medica della ASL territorialmente competente;
- b) non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati.

I suddetti periodi di astensione dal lavoro sono utili come è noto ai fini pensionistici, e agli stessi si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa (art. 2 d.l.vo n. 564/96, circ. n. 9, del 14-2-97 art. 4 L. 53/2000);

In alternativa all'astensione facoltativa fino al terzo anno di età la legge n. 104/92 concede, poi ai genitori, due ore di permesso giornaliero retribuito che rientrano nel regime di contribuzione ordinaria.

b) permessi dopo il compimento del terzo anno di età del minore con grave handicap.

Successivamente al terzo anno di età del bambino, i genitori nonché i parenti o affini entro il terzo grado, conviventi con il disabile in situazione di gravità hanno diritto a tre giorni di permesso mensile (articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92), permesso, che a norma dell'articolo 2 della legge n. 423 del 27 ottobre 1993, di conversione del decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, "devono essere comunque retribuiti".

Con la recente normativa di cui agli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000 citata sono state apportate alcune integrazioni e modifiche alla suesposta disciplina di cui all'articolo 33 L. 104/92, comma 3.

In particolare l'articolo 19 reca puntuali integrazioni alla disciplina del 1992 con l'espressa estensione ai permessi mensili della copertura contributiva figurativa.

Al riguardo si precisa che l'istituto della copertura figurativa ha ricevuto apposita disciplina per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, quale è quella dei lavoratori iscritti all'INPDAP, dal decreto legislativo n. 564 del 16 settembre 1996 che, all'articolo 2, espressamente statuisce il diritto, nei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità di cui all'articolo 7 della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, alla contribuzione figurativa per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante.

Presupposto quindi ai fini della copertura figurativa è la mancanza o la riduzione della retribuzione.

I permessi, invece di cui alla legge n. 104/92 più volte citata, che fa espresso rinvio all'articolo 7 della legge n. 1204/71, devono essere retribuiti; le retribuzioni erogate, per il disposto di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 564/96, sono soggette a contributo previdenziale.

Continua, quindi a sussistere per gli iscritti a questo Istituto l'obbligo del versamento dei contributi afferenti alle retribuzioni percepite in occasione dei

permessi di cui alla legge n. 104/1992 come modificato dall'articolo 19 della legge n. 53/2000.

Ulteriore innovazione reca poi, la disposizione dell'articolo 19 circa l'obbligo della convivenza.

A decorrere dalla data del 28 marzo 2000, di entrata in vigore della legge n. 53, si prescinde, ai fini della concessione dei permessi ai familiari lavoratori (articolo 33, comma 3) dalla convivenza o meno con l'assistito (articolo 19 L. 53/2000) portatore di handicap.

c) Permessi per il lavoratore disabile.

Lo stesso lavoratore disabile ha diritto ai tre giorni di permesso per dedicarsi alla propria cura (art. 33, comma 6).

La nuova norma di integrazione della disciplina generale in materia di assistenza dei portatori di handicap (art. 19 L. 53/2000) ha previsto che la facoltà di cui ai commi 2 e 3, del più volte citato articolo 33 possa essere esercitata alternativamente: quindi il soggetto può scegliere di fruire nello stesso mese o di permessi orari o giornalieri.

Anche i permessi mensili di 3 giorni spettanti al lavoratore disabile sono retribuiti e coperti da contribuzione.

c) Cumulabilità dei permessi.

Nulla è modificato in materia di cumulo dei permessi di cui alla legge n. 104/92 con quelli di cui all'articolo 7 della legge n. 1204/71.

Ulteriori precisazioni saranno fornite con la prossima circolare sui "congedi parentali".

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Andrea SIMI

f.to SIMI