

Il Ministero per la Funzione Pubblica ha emanato una nuova Circolare (n. 8 del 5 settembre scorso) in cui precisa e rivede alcune indicazioni già fornite con la precedente Circolare n. 7. La Circolare 8/2008, che interessa i soli dipendenti delle pubbliche amministrazioni, affronta nuovamente quelle novità normative introdotte dal Decreto Legge 112/2008, disposizioni approvate con l'intento di contenere fenomeni di assenteismo o presunti tali. Come ormai noto, quelle norme – fortemente volute da ministro Brunetta – introducono restrizioni e controlli in materia di assenze per malattia o per visite mediche specialistiche e di permessi retribuiti in particolare quelli previsti dalla Legge 104/1992 (articolo 33) per l'assistenza ai familiari con handicap grave e per i lavoratori con grave disabilità.

Come ricordato, il Ministero aveva già emanato una prima Circolare (piuttosto restrittiva) all'indomani della pubblicazione del Decreto Legge 112/2008. Ritorna ora, dopo la conversione in legge del Decreto (Legge 6 agosto 2008, n. 133, in Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale 21 agosto 2008, n. 195), sui medesimi aspetti ma con indicazioni più precise e, in alcuni casi, più favorevoli.

Vediamo di seguito le novità che riguardano direttamente le persone con disabilità e i loro familiari.

**Lavoratori con handicap grave e permessi**

La Circolare fornisce l'interpretazione della Legge 133/2008 in materia di fruizioni dei permessi da parte dei lavoratori con handicap grave.

Viene confermato quanto previsto dalla Legge 104/1992 e ribadito nel corso degli anni da numerose Circolari.

Il lavoratore disabile, in possesso di certificazione di handicap grave (at. 3 comma 3 della Legge 104/1992) ha diritto alternativamente a due ore di permesso giornaliero (una sola ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere) o a tre giorni di permesso lavorativo al mese.

Il limite delle 18 ore mensili previsto dalla Legge 133/2008, precisa il Ministero, è da prendere in considerazione solo nel caso in cui i tre giorni vengano frazionati in ore.

Si tratterebbe – a nostro avviso – di una scelta irrazionale da parte del lavoratore disabile, poiché non avrebbe alcuna convenienza nel frazionare i permessi in ore, visto che può scegliere direttamente la fruizione delle due ore giornaliere di permesso.

Inoltre, sottolinea il Ministero, tale limitazione è per ora applicabile solo nel caso i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento abbiano già previsto una corrispondenza in ore dei tre giorni di permesso.

Pertanto ad oggi il lavoratore che fruisce dei permessi lavorativi in ore giornaliere, non può vedersi opporre il limite delle 18 ore mensili.

**Familiari di persone con handicap grave**

La stessa considerazione riguarda i lavoratori che assistano familiari (coniuge o parenti e affini fino al terzo grado) con handicap grave.

Il limite delle 18 ore mensili è da applicarsi solo nel caso in cui il dipendente pubblico decida di frazionare in ore i tre giorni di permesso mensili e solo nel caso il suo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento abbia già previsto una corrispondenza in 18 ore dei tre giorni di permesso.

In tutti gli altri casi, lo dice il Ministero, non va effettuato alcun limite di ore.

Pertanto il lavoratore che sceglie di fruire dei permessi di tre giorni di lavoro, il cui orario corrisponda ad un totale superiore alle 18 ore, non può essere limitato.

### Limitazioni alla retribuzione

La Circolare 8/2008 conferma quanto già espresso dalla legge di conversione del Decreto Legge 112/2008 e dalla precedente Circolare 7/2008 del Dipartimento Funzione Pubblica rispetto agli effetti negativi sulla retribuzione per i lavoratori che fruiscono dei permessi per l'assistenza ai familiari con handicap.

Nel comparto pubblico esistono dei "fondi per la contrattazione integrativa" che possono essere usati distribuendo ai dipendenti somme che assumono la valenza di incentivi, premi o altre denominazioni. Hanno spesso una valenza anche significativa nella retribuzione finale dei dipendenti pubblici.

Le nuove disposizioni mirano ad impedire che le amministrazioni pubbliche possano considerare l'assenza dal servizio come presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. In estrema sintesi: più si è assenti dal lavoro e meno si percepisce in termini di premi, incentivi ecc.

La disposizione riguarda, in generale, tutte le assenze, con esclusione delle assenze esplicitamente individuate e cioè per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e paternità, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

Sono, invece, considerate assenze, ad esempio, il congedo retribuito di due anni (anche frazionato) previsto dall'articolo 42, comma 5, del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 per l'assistenza ai figli con grave handicap, o ai fratelli o le sorelle conviventi, o al coniuge e i permessi lavorativi ex articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (commi 1, 2 e 3) cioè quelli che spettano ai genitori, ai parenti e agli affini delle persone con handicap grave.

Le persone che fruiscono di questi permessi avranno una retribuzione inferiore.

Sono esclusi da queste limitazioni, lo ricorda la Circolare 8/2008, i lavoratori con handicap grave che fruiscono dei permessi mensili o giornalieri.

### Monitoraggio sui permessi lavorativi

In chiusura della Circolare, viene espressa a chiare lettere l'intenzione di avviare un monitoraggio sulla fruizione dei permessi lavorativi previsti dalla Legge 104/1992 "anche in previsione di un eventuale riordino della disciplina allo scopo di garantire un autentico ed efficace supporto sia ai dipendenti pubblici portatori di handicap grave, sia ai dipendenti pubblici ai quali incombe la necessità di assistere, in maniera continuativa ed esclusiva, familiari con handicap in situazione di gravità."

Il monitoraggio "sarà volto ad acquisire i dati relativi alla consistenza delle situazioni di handicap grave certificate dalle strutture competenti, la loro reale incidenza sull'organizzazione del lavoro, e anche le difficoltà riscontrate dagli stessi dipendenti pubblici, titolari di permessi, nell'applicazione complessiva della legge."