LE GUIDE DELLA FABI

Agevolazioni per i portatori di handicap e per i loro familiari

DEFINIZIONI:

L'"**handicap**" è definito come la "condizione di svantaggio, conseguente a una menomazione o a una disabilità, che in un certo soggetto limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all'età, al sesso e ai fattori socioculturali".

La "**disabilità"** (disability) è definita come "qualsiasi limitazione o perdita (conseguente a menomazione) della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano".

La "**menomazione**" veniva definita come "perdita o anormalità a carico di una struttura o di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica".

SOMMARIO

1. Agevolazioni per i portatori di handicap
2. Agevolazioni per i familiari di portatori di handicap

1. Agevolazioni per i portatori di handicap

La legge, anche in adempimento di precisi obblighi internazionali assunti dall'Italia, disciplina rigorosamente il lavoro dei portatori d'handicap e dei loro familiari, al fine di evitare che la prestazione di attività lavorativa resa dagli stessi possa risultare inconciliabile con le particolari esigenze derivanti dalla condizione di portatore d'handicap o di suo familiare.
Inoltre, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, si prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. n. 18/2009, nei luoghi di lavoro, per garantire alle stesse la piena eguaglianza con gli altri lavoratori (art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216/2003, introdotto dalla L. n. 99/2013 che ha modificato l'art. 9, comma 4-ter, D.L. n. 76/2013).

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Costituzione all'art. 38, commi 3 e 4, dispone che gli inabili e i minorati hanno diritto di ricevere - da organi o istituti predisposti o integrati dallo Stato - l'educazione e la formazione professionale.

Le Regioni hanno in particolare - ex art. 17, L. n. 104/1992 - il compito di provvedere all'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e di garantire agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari, l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale, tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico.
Agli allievi handicappati che abbiano frequentato i corsi di cui sopra, è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

La normativa sul collocamento obbligatorio trova applicazione - ai sensi dell'art. 19 della L. n. 104/1992 - anche nei confronti di coloro che sono affetti da minorazioni psichiche, sempreché siano impiegabili in mansioni compatibili. La valutazione della loro capacità lavorativa è rimessa alla commissione di cui all'art. 4 della legge predetta, integrata da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiche e psichiatriche.

ACCERTAMENTI SANITARI

Secondo l'art. 22 della L. n. 104, ai fini dell'assunzione, non è richiesto il certificato di sana e robusta costituzione.

SITUAZIONE DI GRAVITA'

La situazione di gravità del soggetto affetto da handicap viene certificata a cura delle apposite commissioni di cui all'art. 4 della legge n. 104 e si deve ritenere ricorrente allorché la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (*).

Ai sensi dell'art. 94, comma 3, L. n. 289/2002, in alternativa alla certificazione da parte dell'apposita commissione ASL, la situazione di gravità per la fruizione dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 da parte dei soggetti affetti dalla sindrome di Down, può essere accertata anche dal proprio medico di base, previa richiesta di presentazione del cariotipo (patrimonio cromosomico di un organismo) e tali soggetti sono esenti da ulteriori visite e controlli.

Per gli invalidi di guerra considerati persone handicappate in situazione grave, invece, l'attestazione della gravità può avvenire anche da parte dei Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici (v. INPS circ. n. 128/2003).

(*) L'art. 2, D.L. n. 324/1993 ha disposto che, qualora la commissione medica di cui all'art. 4, L. n. 104/1992, non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti relativi siano effettuati in via provvisoria da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL di appartenenza. Tale accertamento produce effetto fino alla emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione che deve, in ogni caso, pronunciarsi entro 180 giorni dalla data di presentazione della domanda. In caso di discordanza tra la certificazione emessa in via provvisoria e la pronuncia della competente commissione che non convalidi lo stato di handicap in situazione di gravità, l'INPS è legittimato al recupero di quanto fruito dal dipendente a titolo di permesso, trattandosi di una prestazione indebita, sin dal primo giorno dalla presentazione della domanda (INPS circc. n. 32/2006; n. 53/2008; ML interpello n. 32/2011).

PERMESSI

Il lavoratore portatore di handicap maggiorenne che versi in situazione di gravità (v. infra) può, a norma dell'art. 33, comma 6, L. n. 104/1992, usufruire alternativamente dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo.
In particolare il lavoratore portatore di handicap ha diritto a 2 ore di permesso giornaliero retribuito oppure a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in maniera continuativa (v. INPS circ. n. 37/1999).
A tal fine dovrà presentare all'INPS e, in copia, al datore di lavoro apposita domanda, valida per i 12 mesi successivi tramite il mod. SR09 - hand3 (INPS mess. n. 12000/2011). Se il lavoratore non è ancora in possesso della definitiva attestazione ASL circa la gravità dell'handicap, la domanda ha una validità massima di 6 mesi (INPS circ. n. 80/1995).
La domanda di fruizione del permesso può essere cambiata (da permessi orari a permessi giornalieri e viceversa) da un mese all'altro o anche nell'ambito dello stesso mese nel caso sopraggiungano esigenze improvvise (v. INPS circ. n. 133/2000).
Il datore di lavoro deve anticipare, per conto dell'INPS, un importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di permesso - determinata con le modalità previste per i permessi giornalieri (c.d. per allattamento) - da porre a conguaglio (l'indennità comprende la gratifica natalizia e le altre mensilità aggiuntive v. INPS mess. n. 13032/2005).

Il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi ex lege n. 104/1992 per se stesso, può cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, senza che debba essere acquisito alcun parere medico legale sulla capacità del lavoratore di soddisfare le necessità assistenziali del familiare anch'esso in condizioni di disabilità grave (INPS circ. n. 53/2008).
La diretta fruizione dei permessi da parte dei lavoratori handicappati ne impedisce il contemporaneo utilizzo da parte dei genitori, parenti o affini indicati al comma 3, art. 33 della legge n. 104/1992.
I giorni di permesso, invece, potranno essere riconosciuti al lavoratore non disabile, familiare convivente del lavoratore portatore di handicap anche se quest'ultimo già fruisce dei permessi per se stesso, a condizione che:
- il lavoratore portatore di handicap, pur beneficiando dei propri permessi, abbia una 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 (INPS circc. n. 37/1999; n. 133/2000; ML nota n. 4582/2006);
- i due soggetti interessati (lavoratore non disabile e lavoratore portatore di handicap) fruiscano dei giorni di permesso nelle stesse giornate (INPS circ. n. 128/2003).

SEDE DI LAVORO E TRASFERIMENTO

L'art. 33, comma 6, della L. n. 104/1992 prevede che la persona handicappata ha altresì diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede senza il suo consenso.
La locuzione "ove possibile", ad avviso del Ministero del lavoro, è da intendersi nel senso che il datore di lavoro può opporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale; il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede costituisce, invece, un diritto incondizionato, non soggetto cioè a verifica di incompatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa (ML circ. n. 28/1993).

CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI

L'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 riconosce, fatta salva la previsione dell'art. 3, comma 42, della legge n. 537/1993, ai lavoratori mutilati e agli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% la possibilità di usufruire ogni anno di un

congedo per cure non superiore a trenta giorni, da godere anche in modo frazionato.

Il congedo è accordato dal datore di lavoro su domanda del dipendente, accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura pubblica con la quale si attesti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Il periodo di congedo non rientra nel periodo di comporto ed il dipendente ha diritto al trattamento economico spettante in caso di assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure: in caso di trattamenti terapeutici continuativi, la giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche in via cumulativa.

L'indennità prevista nel caso di fruizione dei congedi in questione, anche se computata secondo il regime economico delle assenze per malattia, è posta a carico del datore di lavoro e non dell'INPS e, ai fini del corretto calcolo del trattamento economico corrispondente, la fruizione frazionata dei permessi è da intendere come un solo episodio morboso di carattere continuativo (ML interpello n. 10/2013).

(segue modello di domanda)

Alla Spett.le

_____

_____ , _____

Oggetto: congedo per cure ai sensi decreto legislativo 18 luglio 2011, n.119 articolo 7 (GU n 173 del 27/7/2011) per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi o frazionati

Il/la sottoscritto/o _____

nato/a il _____ a _____

residente a _____ in via _____

cap _____ codice fiscale _____

con la presente **richiedo** il congedo all'oggetto descritto essendo in possesso di un verbale di invalidità civile con una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50%**, in specifico pari al _____%.

Periodo/i richiesto/i:

dal _____ al _____

dal _____ al _____

Si allega la seguente documentazione:

- richiesta del medico convenzionato con il SSN (o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica) dalla quale si evidenzia la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante,
- copia del verbale della Commissione sanitaria con il grado di invalidità civile accertata.

_____

(firma)

2. Agevolazioni per i familiari di portatori di handicap

A. CONGEDO STRAORDINARIO DI DUE ANNI

I lavoratori dipendenti, familiari di soggetti con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 104/1992, hanno diritto di fruire, entro 60 giorni dalla richiesta, del congedo straordinario di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 per la durata massima di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001).

Soggetti aventi diritto

Hanno diritto a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:
a) il coniuge convivente del soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
b) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, il padre o la madre, anche adottivi;
c) in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi;
d) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, uno dei fratelli o sorelle conviventi (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001).
La Corte Costituzionale, con sentenza n. 203/2013, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario in parola il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione impugnata, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Per quanto concerne la "mancanza", essa va intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma ricomprende anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono; mentre, ai fini dell'individuazione delle patologie invalidanti, vanno prese a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lett. d), numeri 1, 2 e 3, D.M. n. 278 del 21 luglio 2000, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, L. n. 53/2000, nel qual caso il richiedente dovrà allegare, in busta chiusa, indirizzata all'Unità operativa complessa/Unità operativa semplice (UOC/UOS) territorialmente competente, idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico per l'opportuna valutazione medico legale (INPS circ. n. 32/2012).

Riguardo all'ipotesi sub d), il Ministero del lavoro ha precisato che l'età avanzata non rientra tra le "patologie invalidanti" che legittimano la richiesta del congedo per assistenza ai disabili di soggetti diversi dal coniuge convivente (ML interpello n. 43/2012).

Inoltre, il requisito della "convivenza" deve essere accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32, D.P.R. n. 223/1989), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile (INPS circ. n. 159/2013).

In particolare, con riferimento al figlio convivente della persona con handicap grave si devono ricondurre al concetto di convivenza tutte quelle situazioni in cui il disabile ed il soggetto che presta assistenza abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo, stesso numero civico, anche se in interni diversi (ML lett. circ. n. 3884/2010).

Come per i permessi ex lege n. 104/1992 anche per il diritto alla fruizione del congedo straordinario non è necessario dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi non lavoratori (INPS circc. n. 90/2007; n. 112/2007).

L'indennità erogata dall'INPS per congedo straordinario è riconoscibile anche alle categorie per le quali non è prevista l'assicurazione per maternità. Destinatari della provvidenza sono anche i lavoratori a tempo determinato, per la durata del rapporto, mentre ne sono esclusi i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici familiari e i lavoratori agricoli giornalieri.

Compatibilità con altri permessi

Il congedo straordinario di cui all'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001 è riconosciuto soltanto ad un solo lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, in quanto, anche per il congedo straordinario, vale il principio del "referente unico". Pertanto, qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio, anche se, in considerazione della particolarità del rapporto genitoriale, sono previste specifiche disposizioni in deroga a favore dei genitori; infatti, in caso di assistenza del figlio, anche adottivo, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori che possono fruirne in via alternativa, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può godere dei benefici ex art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992 e art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità (art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. n. 151/2001; INPS circ. n. 32/2012; DFP circ. n. 1/2012).
Il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio. La ragione di tale compatibilità, ad avviso dell'INPS, deriva dal fatto che i benefici in oggetto, sono previsti in favore di due situazioni completamente diverse e non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto (INPS mess. n. 22912/2007).

Durata della prestazione

La prestazione è erogabile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni (fruibili anche in modo frazionato), che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona handicappata.
Il congedo è riconosciuto soltanto nel caso in cui il soggetto da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
I periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, di due anni di permesso, anche non retribuito, "per gravi e documentati motivi familiari"; pertanto, utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi familiari", nel qual caso il congedo straordinario potrà essere fruito, oltre che dall'altro genitore, anche, nei casi previsti dalla legge, dal coniuge, dai figli o dai fratelli del soggetto con handicap grave (es. il secondo figlio disabile), naturalmente con decurtazione di eventuali

periodi dagli stessi utilizzati a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari (INPS circ. n. 32/2012).
I soggetti che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa (art. 42, c. 5-quater, D.Lgs. 151/2001)
In caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ognuno di essi, previo accertamento sanitario dell'impossibilità di assistenza di ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario.
Il diritto alla fruizione del congedo de quo da parte del familiare non può essere escluso, a priori, nei casi in cui il disabile svolga, per il medesimo periodo, attività lavorativa (ML interpello n. 30/2010; INPS circ. n. 100/2012).

Misura della prestazione e accredito figurativo

Durante il periodo di congedo, al richiedente spetta una indennità corrispondente all'ultima retribuzione (solo le voci fisse ed a carattere continuativo), coperta da contribuzione figurativa.
L'indennità e la contribuzione figurativa spettano, tuttavia, fino ad un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale, soggetto, a partire dal 2011, a rivalutazione annuale sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (art. 42, comma 5-ter, D.Lgs. n. 151/2001; INPS circc. n. 59/2013; n. 44/2014).
L'ammontare delle due voci di spesa sopra indicate deve essere determinato prendendo a riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica I.v.s. vigente per lo stesso anno nell'ordinamento pensionistico interessato.
La differenza fra l'importo complessivo annuo e il valore ottenuto dalla predetta operazione costituirà il costo massimo della copertura figurativa annua.
Considerato il limite complessivo di spesa e il costo della copertura figurativa, l'importo della retribuzione figurativa da accreditare rapportato al periodo di congedo non potrà comunque eccedere l'importo massimo dell'indennità economica.
Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del T.f.r. ma, essendo coperto da contribuzione figurativa, è valido ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa (art. 42, comma 5-quinquies, D.Lgs. n. 151/2001; INPS mess. n. 13013/2011; INPS circ. n. 32/2012).
In caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, il valore mensile deve essere moltiplicato per 12 e diviso per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile).

Quanto sopra vale anche in caso di lavoro a tempo parziale "orizzontale". In caso di contratto di lavoro a part-time "verticale", la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo indicato. Il beneficio non può essere riconosciuto per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa.
Se il congedo è fruito in modo frazionato, perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, occorre l'effettiva ripresa del lavoro fra un periodo richiesto e l'altro, intendendo per tale anche il godimento di un periodo di ferie (INPS circ. n. 64/2001).
L'accredito figurativo dei periodi di congedo avviene, a richiesta degli interessati, secondo i criteri di carattere generale fissati in materia dall'art. 8 della legge n. 155/1981 (INPS circ. n. 85/2002).

Congedo straordinario e assegno per il nucleo familiare

Durante la fruizione del periodo di congedo straordinario il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare (v. INPS nota 27 settembre 2001).

Congedo straordinario e C.i.g.

In costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, come nel caso di C.i.g. a zero ore, non è possibile avanzare la richiesta di congedo straordinario in quanto la sospensione stessa consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza al figlio disabile.
La richiesta di congedo è, invece, ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in C.i.g., sia ridotta che a zero ore, con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001. Il lavoratore, inoltre, non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per C.i.g. e non percepirà il contributo integrativo previsto per la C.i.g.
Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di C.i.g., unitamente all'indennità per il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita al netto del trattamento integrativo.
Analogamente, per quanto concerne la modalità di calcolo della indennità, qualora l'azienda sottoscriva un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro ai

sensi dell'art. 1 del D.L. n. 726/1984 o ai sensi dell'art. 5, comma 5, del D.L. n. 148/1993, l'indennità stessa deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita, eventualmente decurtata del contributo statale qualora già erogato (ML interpello n. 70/2009).

Domanda e modalità di corresponsione

La domanda deve essere presentata dal lavoratore alla Sede territoriale dell'INPS in duplice copia una delle quali vistata dall'INPS sarà consegnata al datore di lavoro che è autorizzato dal momento della consegna ad erogare l'indennità, dopo averne verificato le condizioni sulla base della documentazione presentata I modelli da utilizzare (v. INPS circc. n. 14/2007; n. 112/2007 e INPS mess. n. 12000/2011) sono:
- SR10, Hand 4 (Domanda di congedo straordinario per assistere figli o affidati disabili in situazione di gravità);
- SR11, Hand 5 (Domanda di congedo straordinario per assistere il fratello o la sorella disabile in situazione di gravità);
- SR64 Hand 6 (Domanda di congedo straordinario per assistere il coniuge disabile in situazione di gravità);
- SR86 Hand 7 (Domanda di congedo straordinario per assistere il genitore disabile in situazione di gravità).
Dalla domanda deve risultare il periodo di congedo richiesto, la dichiarazione che l'altro genitore non fruisce del beneficio, gli eventuali periodi già usufruiti dallo stesso e i dati del suo datore di lavoro.
Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap; non è necessario presentare nuovamente tale documentazione quando la stessa sia già in possesso dell'Istituto per una precedente domanda: in tal caso dovrà però essere dichiarata la circostanza e confermato il permanere delle condizioni.
A decorrere dal 1° gennaio 2012 tale domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali:
- web utilizzando i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'INPS - servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito";
- patronati - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact Center Multicanale - attraverso il numero verde 803.164 (INPS determinazione n. 277/2011; circ. n. 110/2011; circ. n. 159/2013).
E' concesso un periodo transitorio, fino al 29 febbraio 2012, durante il quale le domande inviate attraverso i canali tradizionali sono considerate validamente presentate, ai fini degli effetti giuridici previsti dalla normativa in materia (INPS circ. n. 171/2011).
L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per i trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia

contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti. Per i dipendenti dei datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, la corresponsione dell'indennità per congedo straordinario segue le modalità previste dall'art. 1 del D.L. n. 663/1979 (art. 42, comma 5-ter, D.Lgs. n. 151/2001).
Trattandosi di indennità anticipata dal datore di lavoro, per poterne fruire durante il periodo di congedo, il lavoratore deve presentare la domanda entro il termine di un anno dal giorno successivo alla scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa (ML nota n. 95/2006).
Per quanto riguarda i lavoratori agricoli a tempo indeterminato, conformemente al sistema di cui all'art. 1, della legge n. 33/1980, il pagamento deve essere effettuato direttamente dall'INPS (INPS circ. n. 64/2001).
I casi in cui, essendo comprovata la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, sia per volontà di quest'ultimo, sia per una impossibilità oggettiva, è possibile effettuare il pagamento diretto della prestazione economica dovuta, sono i seguenti:
- il datore di lavoro sia stato sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria);
- l'INPS stia effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga;
- la Direzione provinciale del lavoro, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, abbia disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;
- l'omessa anticipazione riguardi eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata;
- le aziende attive rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto.
Il pagamento diretto è effettuato dalla struttura INPS territorialmente competente in base alla residenza del lavoratore interessato (INPS mess. n. 28997/2010).

Giornalisti

Hanno titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 i giornalisti lavoratori dipendenti, che abbiano familiari handicappati - non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati - per i quali è stata accertata, ex art. 4, comma 1, L. n. 104/1992, la situazione di gravità contemplata dall'art. 3, comma 3, della medesima legge e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104/1992.
Il datore di lavoro privato effettua il conguaglio nell'ambito della denuncia contributiva mensile.
Dal 1° maggio 2011 la domanda per usufruire del congedo straordinario non va più presentata all'INPGI, ma alla competente sede territoriale INPS (INPGI circ. n.

4/2011). L'INPGI, su domanda degli iscritti, provvederà ad accreditare solo la contribuzione figurativa (INPGI circ. n. 1/2014). I giornalisti interessati dovranno indicare nelle domande all'INPS i periodi di congedo di cui hanno già usufruito da parte dell'INPGI; in particolare, dovranno segnalare non soltanto i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, L. n. 151/2001 già fruiti, ma anche i periodi di congedo per gravi o documentati motivi familiari fruiti ai sensi dell'art 4, comma 2, L. n. 53/2000 (INPS mess. n. 12440/2011).
Per giornalisti dipendenti da datori di lavoro pubblici, che hanno ugualmente diritto al congedo straordinario, l'onere dell'indennità e dei relativi contributi previdenziali resta, invece, a carico all'Ente e/o Amministrazione pubblica di appartenenza. In questo caso, la domanda di congedo deve essere presentata direttamente al datore di lavoro.

B. BENEFICI SPETTANTI AI GENITORI DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP

Prolungamento del congedo parentale

Ai sensi dall'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di un portatore di handicap, il quale versi in situazione di gravità (circostanza da accertarsi a cura delle commissioni di cui all'art. 4, L. n. 104/1992; in proposito v. supra), hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in modo continuativo o frazionato per un periodo massimo di tre anni, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
Nel periodo complessivo di tre anni vanno computati anche i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001.
Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001.
Durante il prolungamento, i soggetti di cui sopra hanno diritto ad una indennità giornaliera stabilita in misura pari al 30% della retribuzione (art. 34, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001; v. anche INPS circc. n. 80/1995; n. 291/1995; n. 100/2012).
In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 del T.U. n. 151/2001; pertanto:
- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliere, ovvero del prolungamento del congedo parentale;

- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile (INPS circ. n. 32/2012; DFP circ. n. 1/2012).

Permessi orari retribuiti

In alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, i genitori lavoratori di minori con handicap grave possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero, nel caso di orario di lavoro pari o superiore a sei ore, ovvero di un'ora, nel caso di orario inferiore alle sei ore, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (art. 42, c. 1, D.Lgs. n. 151/2001 e art. 33, comma 2, L. n. 104/1992, v. anche INPS circ. n. 133/2000).
I permessi in parola sono retribuiti nel senso che danno diritto ad una indennità di ammontare pari alla retribuzione, anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, e devono essere fruiti - come precisato dal Ministero del lavoro con circolare n. 28/1993 - secondo le modalità indicate dall'art. 10, D.P.R. n. 1026/1976 (v. anche ML circ. n. 43/1994; INPS circ. n. 162/1993).
L'attribuzione dei permessi in oggetto al padre o alla madre è effettuata secondo la loro libera scelta, non essendo subordinato il loro godimento alla circostanza che - a differenza di permessi durante il primo anno di età del bambino - la madre sia defunta o impossibilitata, per gravi malattie, ad occuparsi della prole.

Permessi mensili retribuiti

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e alle due ore di riposo giornaliero retribuito previsto dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa, nell'ambito del mese (art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001).
Mentre il prolungamento del congedo parentale e i permessi giornalieri possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, i tre giorni di permesso mensile possono essere goduti, da parte dei genitori, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.
Inoltre, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese (INPS circc. n. 155/2010; n. 45/2011; n. 100/2012).

I permessi mensili per i figli con handicap grave spettano anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001; art. 20, L. n. 53/2000; INPS circ. n. 138/2001) e sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con quello per malattia del figlio (art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001). Inoltre, il godimento del periodo di congedo parentale da parte di un genitore non preclude l'utilizzo del permesso da parte dell'altro.

Presupposti e modalità di fruizione dei benefici

Per usufruire delle agevolazioni in oggetto (prolungamento del periodo di congedo parentale, permessi orari e permessi mensili retribuiti), il richiedente deve inoltrare al datore di lavoro ed all'INPS apposita domanda tramite il mod. SR08 - Hand 2 (domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità) e la documentazione dalla quale risulti l'accertamento dell'handicap (INPS mess. n. 12000/2011).
Occorre, inoltre, allegare idonea documentazione (ad esempio atto di notorietà, autocertificazione, dichiarazione della ASL che assiste il minore, ecc.) dalla quale risulti che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Tuttavia, per quanto concerne i permessi orari retribuiti, tali benefici possono essere concessi anche nel caso di ricovero a tempo pieno quando il ricovero è finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo di un bambino di età inferiore ai tre anni con grave disabilità. In tal caso è necessaria la documentazione, prodotta dai sanitari della struttura ospedaliera, attestante il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3° grado) (INPS circ. n. 90/2007).
I permessi in esame si applicano ex art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001 anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (perché ad es. è casalingo/a, non svolge attività lavorativa, è lavoratore autonomo, ecc.) (art. 20, L. n. 53/2000).
Tali permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio (art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001). Quanto al congedo parentale ordinario, l'INPS con la circolare n. 138/2001 ha precisato che non è possibile beneficiare contemporaneamente da parte dello stesso genitore, nella stessa giornata, dell'astensione facoltativa e dei permessi di cui alla legge n. 104/1992. E' possibile invece godere, contemporaneamente, da parte di un genitore dell'astensione facoltativa e da parte dell'altro dei permessi.
La madre lavoratrice dipendente può usufruire dei benefici di cui all'art. 33 legge n. 104/1992 (prolungamento del congedo parentale, permessi orari e permessi mensili) anche qualora il padre sia lavoratore autonomo. Nel caso in cui, invece, il padre sia lavoratore dipendente e la madre lavoratrice autonoma, il padre, può fruire solo dei giorni di permesso ex comma 3 del citato art. 33 (INPS circ. n. 37/1999).

Sono compatibili i permessi orari ex lege n. 104/1992 per un figlio portatore di handicap inferiore a tre anni ed i permessi orari c.d. per allattamento per altro figlio, dal momento che si tratta di due soggetti (figli) diversi, entrambi bisognosi di cure.
Sono, invece, tra loro incompatibili i permessi orari ex lege n. 104/2002 ed i permessi c.d. per allattamento per il medesimo figlio portatore di handicap in quanto, anche se a titolo diverso, verrebbero fruiti per la stessa persona.

C. PERMESSI MENSILI RETRIBUITI

L'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 prevede che, a condizione che la persona handicappata in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che la assiste, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.
La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela si verifica, quindi, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano "mancanti". Tale espressione deve essere intesa, secondo l'INPS, non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale, per esempio, divorzio, separazione legale o abbandono (INPS circ. n. 155/2010).
I permessi possono essere riconosciuti esclusivamente ad un unico lavoratore dipendente per ciascun disabile, senza che sia possibile stabilire preventivamente che, rispetto ad un determinato arco temporale, siano più d'uno i soggetti che usufruiranno dei permessi stessi. Il "referente unico", pertanto, è colui che beneficia dei permessi mensili per tutti i mesi di assistenza alla persona con handicap grave con esclusione di altri eventuali soggetti (ML interpelli n. 24/2011; n. 32/2011). Solo per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.
Tuttavia, al dipendente è riconosciuto il diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con grave handicap, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente od affine di primo grado o entro il secondo grado se i genitori o il coniuge del soggetto con grave handicap abbiano compiuto i 65 anni, siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (art. 33, comma 3, L. n. 104/1992; INPS circc. n. 45/2011; n. 32/2012; n. 100/2012). In tale ipotesi, possono essere riconosciuti al lavoratore più permessi a condizione che quest'ultimo non possa per

la natura dell'handicap sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo (ML circ. n. 59/1996). In particolare, per riconoscere il cumulo dei permessi devono ricorrere le condizioni che impongono l'assistenza disgiunta, da intendersi quando la prestazione nei confronti di due o più soggetti portatori di handicap può assicurarsi solo con modalità ed in tempi diversi, richiedendosi che l'assistenza sia contemporaneamente esclusiva e continua per ciascuno degli assistiti (ML nota n. 3003/2006).

Al lavoratore a cui è riconosciuto il diritto a fruire dei permessi è riconosciuto, anche, il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (art. 33, comma 5, L. n. 104/1992; INPS circ. n. 155/2010). Qualora la persona in situazione di handicap grave da assistere sia residente in un comune situato oltre 150 chilometri dalla residenza del lavoratore, questi ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra idonea documentazione il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (art. 33, comma 3-bis, L. n. 104/1992); pertanto, è posto in capo al dipendente l'onere di provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea in base alla quale il datore di lavoro ha il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo. Nel caso in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista, potrà dimostrare di aver effettivamente prestato assistenza, mediante attestazione rilasciata dal medico curante del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti e terapie (INPS circ. n. 100/2012).

Il lavoratore decade dal diritto ai permessi qualora il datore di lavoro o l'INPS accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione del medesimo (art. 33, comma 7-bis, L. n. 104/1992).

Condizione per usufruire dei permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 è che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, per ciò intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore, presso strutture specializzate (ML circc. n. 28/1993; n. 43/1994; INPS circc. n. 80/1995; n. 291/1995). Tuttavia, anche in quest'ultimo caso, i permessi possono essere concessi, previa valutazione del dirigente responsabile del Centro medico legale della sede INPS, nel caso in cui la persona gravemente disabile versi in stato di coma vigile e/o in situazione terminale (INPS circ. n. 90/2007; circ. n. 155/2010; circ. n. 45/2011; circ. n. 32/2012).

I permessi mensili per assistenza ai disabili spettano anche se l'assistito è ricoverato, qualora questi abbia la necessità di uscire dalla struttura di ricovero per effettuare visite specialistiche o per terapie e, durante queste uscite, non venga garantita l'assistenza da parte della struttura medesima (ML interpello n. 13/2009). Infatti, la circostanza che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale,

in presenza degli altri presupposti di legge, avrà diritto alla fruizione dei permessi. Tuttavia, in tali casi l'interessato sarà comunque tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate (INPS mess. n. 14480/2010).

I permessi giornalieri di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 possono essere fruiti anche mediante frazionamento in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non può superare un limite orario mensile che opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere (INPS mess. 16866/2007).

Il massimale di 18 ore mensili, indicato nel messaggio INPS n. 15995/2007, si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di 36 ore articolato su 6 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.

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.

Qualora l'assistenza sia prestata per periodi inferiori ad un mese, i tre giorni di permesso concessi dalla legge n. 104/1992 in caso di assistenza ad un soggetto portatore di handicap vanno proporzionalmente ridimensionati.

Quando l'assistenza alla persona handicappata non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa spetta al richiedente un giorno di permesso ex lege n. 104/1992, pertanto, quando l'assistenza è inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata di riposo o frazione di essa.

Il suddetto ridimensionamento non ha luogo, invece, nei casi di fruizione di permessi ad ore ai sensi della legge n. 104/1992, da parte di lavoratore portatore di handicap o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a tre anni (v. INPS circ. n. 128/2003).

Anche in caso di cassa integrazione guadagni, come accade nel contratto di lavoro part-time (v. infra), il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso deve essere riproporzionato in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa (INPS circ. n. 128/2003; mess. n. 26411/2009; ML interpello n. 46/2008).

Sia la quota di tredicesima mensilità che la quota inerente alle ferie relative ai permessi goduti ai sensi della L. n. 104/1992 devono essere corrisposte ai fruitori dei permessi stessi.

Non è possibile alcun proporzionamento del diritto ai permessi ex lege n. 104/1992 in base ai giorni di ferie fruiti nel medesimo mese, non incidendo la fruizione di questi ultimi sul godimento dei permessi stessi (ML n. 21/2011); analogamente, non è legittimo un eventuale riproporzionamento del diritto in parola, in base alla prestazione lavorativa effettivamente svolta, nel caso in cui il dipendente nel corso del mese abbia beneficiato anche di altri permessi (permesso sindacale, maternità, malattia, ecc.) in quanto trattasi di istituti aventi funzione, natura e carattere diversi. Viceversa, il suddetto riproporzionamento appare legittimo nell'ipotesi in cui il dipendente presenti istanza di permesso ex L. n. 104/1992 per la prima volta nel corso del mese (ad es.: il giorno 19) (ML interpello n. 24/2012).
Per quanto riguarda i lavoratori assicurati beneficiari dei permessi (e cioè quelli del settore privato per i quali è dovuta la contribuzione di maternità), la quota di tredicesima mensilità (o altre mensilità aggiuntive) è già inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo ed è, pertanto, già corrisposta a carico dell'INPS. Da parte del datore di lavoro, quindi, non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia (o altre mensilità) (INPS mess. n. 13032/2005).
Le ferie e la tredicesima mensilità sono soggette a decurtazione quando i riposi ed i permessi previsti dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 siano cumulati con il congedo parentale (INPS mess. n. 7014/2006).
Durante la fruizione dei permessi il beneficiario ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare (INPS circ. n. 199/1997).

Part-time verticale

Nel caso di contratto di lavoro part-time verticale (v. nota Lavoro a tempo parziale) con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore (INPS circ. n. 133/2000).

Domanda e modalità di corresponsione

Per usufruire dei permessi l'interessato deve presentare all'INPS e, in copia, al datore di lavoro apposita domanda, valida per i 12 mesi successivi, tramite il mod. SR08 - Hand 2 (Domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità) (INPS mess. n. 12000/2011). La domanda va rinnovata alla scadenza della precedente e alla stessa va allegata, qualora l'INPS e il datore di lavoro non ne siano già in possesso, la documentazione relativa alla gravità dell'handicap.

Dal 1° ottobre 2012, a conclusione del periodo transitorio, la domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica (INPS determinazione n. 277/2011; INPS circ. n. 110/2011; vd. anche INPS circ. n. 117/2012 e mess. n. 18728/2012).
Nel caso in cui le persone da assistere siano più di una, devono essere presentate ed annualmente rinnovate tante domande quante sono le persone per le quali viene chiesto il permesso. Inoltre alla domanda deve essere allegata un'idonea certificazione relativa alla particolare natura dell'handicap, accompagnata da dichiarazione di responsabilità circa la necessità di "assistenza disgiunta" (ML nota n. 3003/2006 e INPS circ. n. 211/1996).
Il richiedente deve inoltre rilasciare all'atto della prima domanda ed in occasione dei rinnovi annuali una dichiarazione di responsabilità da cui risulti la veridicità delle proprie affermazioni (INPS mess. n. 1740/2011).
Il parente o affine di terzo grado, se interessato a fruire dei permessi, deve allegare alla domanda la documentazione medica attestante la sussistenza della patologia invalidante da cui sono affetti il coniuge e/o il/i genitore/i del soggetto da assistere. Le patologie invalidanti sono quelle indicate nell'art. 2, comma 1, lett. d), del D.M. n. 278/2000 (INPS circ. n. 45/2011).
Il datore di lavoro deve anticipare, per conto dell'INPS, un importo corrispondente alla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di permesso - determinata con le modalità previste per i permessi (c.d. per allattamento) - da porre a conguaglio. E' possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, se il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza. Tale programmazione deve conciliare il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e la necessità di buon andamento dell'attività d'impresa. In ogni caso le esigenze di tutela del disabile non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali, nel caso di eventuali modifiche da parte del dipendente sulla programmazione della fruizione del permesso (ML interpelli n. 31/2010; n. 1/2012).

D. CUMULABILITA' CON I PERMESSI PER MALATTIA PER MALATTIA DEL BAMBINO IN CASO DI PIU' FIGLI

Nel caso in cui nel nucleo familiare vi sia un secondo figlio di età inferiore ai tre anni, i permessi giornalieri e mensili di cui sopra sono cumulabili con quelli previsti a favore delle lavoratrici madri durante la malattia del bambino solo se attribuiti alternativamente ai due genitori, in modo tale che a ciascuno di essi competa un solo beneficio (ML circ. n. 59/1996; INPS circ. n. 211/1996).

E. DECORRENZA DEI BENEFICI

Le indennità per i benefici inerenti al prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale dal lavoro ed ai permessi giornalieri per i familiari di minori con handicap, possono essere riconosciute, sempre che vi sia stata effettiva astensione dal lavoro, a partire da una data diversa da quella di rilascio dell'attestato (o certificato o verbale) relativo al riconoscimento dell'handicap grave da parte della Commissione medica ASL:
- quando nello stesso sia espressamente indicata una validità decorrente da data anteriore a quella del riconoscimento dell'handicap grave;
- in tutti i casi in cui la formulazione della diagnosi da parte della Commissione sia tale da far considerare l'handicap grave senza dubbio esistente da data anteriore a quella di presentazione alla ASL della domanda di riconoscimento (non anteriore comunque a quella di presentazione all'INPS e al datore di lavoro della relativa domanda) (v. INPS circ. n. 133/2000).

F. GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

L'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 riconosce il diritto ai riposi, permessi e congedi di cui all'art. 42 del decreto medesimo anche ai genitori adottivi e affidatari di soggetti con handicap in situazione di gravità.
L'INPS con circolare n. 138/2001 ha precisato che il congedo straordinario non può essere riconosciuto oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (che può essere pari o inferiore ai due anni). In caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia, il congedo sarà fruibile solo alternativamente e sempreché complessivamente non si superi la durata dell'affidamento e il limite massimo di due anni. Se il congedo è stato fruito per un periodo inferiore, il periodo restante potrà essere fruito da un eventuale altro affidatario, che subentri ai precedenti, sempre nel rispetto dei limiti temporali.
Secondo quanto disposto dall'art. 33, comma 7, L. n. 104/1992, le disposizioni che disciplinano la concessione dei permessi per assistenza ai disabili gravi si applicano anche agli affidatari di disabili in situazioni di gravità. Dal novero di tali soggetti sono esclusi tutori e amministratori di sostegno (ML interpello n. 41/2009).

Art. 33
(Agevolazioni)
1. (4).
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, 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, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (1).
3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (6).
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
5. Il lavoratore di cui al comma 3, ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (2).
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso (3).
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.
7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (5).

Per richieste di informazioni o spiegazioni non esitate a contattarci:

pariopportunita@fabigvb.it

Dipartimento Personale Femminile e Pari Opportunità della FABI del Gruppo Veneto Banca