



La tutela dell'handicap

Redatto da: RUO/RI/NL

Verificata da: RUO/RI

Approvata da: RUO

Distribuita da: RUO/RI

Marzo 2012



Posteitaliane

INDICE

<i>Premessa</i>	<i>pag. 3</i>
1. LA NOZIONE DI HANDICAP GRAVE	<i>pag. 4</i>
2. I PERMESSI	<i>pag. 7</i>
2.1 Il trattamento economico e normativo dei permessi	<i>pag. 8</i>
2.1.1 Il riproporzionamento	<i>pag. 8</i>
2.2 I beneficiari	<i>pag. 9</i>
2.3 I requisiti per la fruizione dei benefici	<i>pag. 13</i>
2.3.1 Casi particolari	<i>pag. 15</i>
2.4 Il potere di controllo del datore di lavoro	<i>pag. 18</i>
2.5 La procedura per il riconoscimento dei permessi	<i>pag. 19</i>
3. IL CONGEDO STRAORDINARIO	<i>pag. 21</i>
3.1 A chi spetta	<i>pag. 21</i>
3.2 I requisiti	<i>pag. 23</i>
3.3 La durata del congedo	<i>pag. 25</i>
3.3.1 La frazionabilità	<i>pag. 26</i>
3.4 La compatibilità con altri permessi	<i>pag. 26</i>
3.5 Il trattamento economico e normativo	<i>pag. 27</i>
3.6 La modalità di richiesta	<i>pag. 28</i>
4. ULTERIORI TUTELE	<i>pag. 30</i>
<i>Appendice</i>	<i>pag. 31</i>

Premessa

Il presente documento illustra i permessi ed i congedi previsti a tutela delle situazioni di handicap dalle norme di legge e di contratto vigenti (Legge 104/1992 e succ. mod. ed int.; T.U. 151/2001 e succ. mod. ed int. ed artt. 35 e 44 CCNL 14 aprile 2011) e fornisce indicazioni di carattere operativo per la concessione dei benefici ai dipendenti.

Particolare attenzione viene dedicata alla descrizione dei benefici di cui alla Legge 104/1992, così come riformata dal Collegato Lavoro (Legge 183/2010) e dal successivo D.Lgs. 119 del 18 luglio 2011 che - su delega del Collegato stesso - ha riordinato la materia dei congedi, delle aspettative e dei permessi.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano al personale di Poste Italiane e costituiscono indirizzo operativo per le Società del Gruppo, fermo restando gli eventuali adattamenti procedurali resi necessari dalla struttura organizzativa e dalle esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale.

1. LA NOZIONE DI HANDICAP GRAVE

Portatore di handicap è colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale e di emarginazione (art. 3, comma 1, legge 104/1992).

La condizione di handicap che rileva nel rapporto di lavoro, che consente il riconoscimento delle specifiche agevolazioni oggetto del presente documento, **è esclusivamente quella di handicap grave**.

L'handicap assume connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992) se la minorazione, singola o plurima, ha 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.

I benefici vengono riconosciuti dalla legge sia ai lavoratori portatori loro stessi di handicap grave che ai lavoratori che assistano loro familiari portatori di handicap grave.

Sono, inoltre, **equiparate** alla condizione di handicap grave:

- **la sindrome di down**;
- **la condizione di grande invalido di guerra** di cui all'art. 14 del Testo Unico approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978 n. 915. Si precisa, al riguardo, che rientrano in tale categoria (e sono, pertanto, considerati portatori di handicap grave) anche i soggetti equiparati ai grandi invalidi di guerra, cioè i titolari di pensioni o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1ª categoria con o senza assegno di superinvalidità¹.

Si precisa, infine, che il riconoscimento dell'invalidità civile, anche al 100%, non configura necessariamente una condizione handicap grave e pertanto non consente di per sé il riconoscimento delle agevolazioni di cui al presente documento².

Fermo restando quanto sopra, nel prosieguo del documento le persone con handicap grave verranno indicate anche con il termine "disabili".

¹ Art. 38, 5° comma, Legge n. 448 del 1998.

² L'invalidità civile totale e la certificazione di handicap in situazione di gravità sono due riconoscimenti diversi anche se accertati dalla stessa Commissione medica Integrata. Infatti, l'invalidità civile è un riconoscimento di una invalidità al lavoro generico ai sensi della legge 118/71, mentre l'handicap è concepito come uno svantaggio sociale dell'individuo in interazione all'ambiente in cui vive.

Scheda di approfondimento

LE MODALITÀ DI ACCERTAMENTO...

...dell'handicap grave

La condizione di handicap in situazione di gravità deve essere accertata da un'apposita Commissione medica istituita presso le Aziende Sanitarie Locali, integrata dal 1° gennaio 2010 da un medico INPS quale componente effettivo.

Da tale data (1/1/2010) le richieste di riconoscimento di handicap devono essere presentate dagli interessati per via telematica anche attraverso Enti abilitati (associazioni di categoria, patronati, CAF, ecc.) all'INPS territorialmente competente, il quale provvede a rilasciare apposita ricevuta della domanda (con protocollo e data) e a trasmettere le domande, in tempo reale ed in via telematica, alle competenti Commissioni ASL.

Dette Commissioni dovranno, salvo casi di impossibilità, fissare la visita entro 30 giorni dalla data di presentazione delle domande o entro 15 giorni in caso di patologia oncologica ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 80/2006 e per patologie ricomprese nel D.M. 2 agosto 2007.

Il verbale definitivo viene inviato all'interessato, a cura dell'INPS, in duplice copia, di cui una integrale - contenente tutti i dati sensibili - e una contenente solo il giudizio finale per gli usi amministrativi. La documentazione così formalizzata non può essere sostituita da eventuali certificati/verbali di invalidità, anche se attestano l'invalidità totale.

Avverso i verbali emessi dalle Commissioni ASL è possibile, da parte degli interessati, presentare ricorso, entro sei mesi dalla notifica del verbale, davanti al giudice ordinario.

L'accertamento in via provvisoria

Qualora la Commissione ASL preposta all'accertamento dell'handicap grave non si sia pronunciata entro 15 giorni dalla data di inoltro della domanda, in caso di patologie oncologiche, o entro 90 giorni, per tutte le altre patologie, la condizione di handicap grave può essere accertata, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'ASL di appartenenza dell'interessato o presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica³.

Tale **certificazione provvisoria** - che deve specificare oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina, con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato - **consente al dipendente interessato di presentare domanda per il riconoscimento dei permessi all'INPS**. In tal caso, l'interessato dovrà aver cura di allegare la domanda di riconoscimento dell'handicap grave presentata alla Commissione ed una dichiarazione liberatoria con la quale si impegna alla restituzione delle prestazioni che, a procedimento concluso, risultassero indebite.

L'accertamento provvisorio dell'handicap grave ha **valenza sostitutiva temporanea e produce i suoi effetti fino all'emissione dell'accertamento definitivo** da parte della Commissione medica preposta, che deve in ogni caso pronunciarsi entro 180 giorni dalla data di presentazione della domanda.

Nell'ipotesi in cui, **in esito al procedimento di accertamento, la Commissione medica dell'ASL non riconosca la condizione di disabilità grave**, come precisato anche dal Ministero del Lavoro con la risposta ad un interpello n. 32 del 9/08/2011, **i permessi fruiti sulla base della certificazione provvisoria saranno considerati indebiti sin dal primo giorno di fruizione, con la conseguenza che non potranno essere rimessi i costi di detti permessi all'INPS. Ne discende, inoltre, che le assenze effettuate dovranno essere giustificate dal dipendente ad altro titolo.**

(segue)

³ Vale a dire: aziende ospedaliere, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici, strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche, policlinici universitari, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, ospedali classificati o assimilati ai sensi dell'art. 1, ultimo comma legge 132/1968; istituti sanitari privati qualificati come presidi ASL, enti di ricerca.

... della sindrome di down

La sindrome di Down può essere accertata, oltre che dall'apposita commissione ASL di cui sopra, anche dal proprio medico di base .

In tale caso, è necessario che, al momento della richiesta all'INPS di riconoscimento dei benefici previsti dalla legge 104/1992, il lavoratore produca, oltre all'attestazione del medico di base, anche copia del cariotipo (patrimonio cromosomico di un organismo).

I soggetti affetti da sindrome di down sono esentati da ulteriori visite e controlli e pertanto nei loro confronti lo stato di handicap grave deve sempre considerarsi permanente.

... della condizione di grande invalido di guerra

La condizione di grande invalido di guerra o equiparato è accertata dal decreto di concessione dei benefici pensionistici rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - in cui deve essere oscurata la parte relativa alla diagnosi - o dalla copia dell'attestato di pensione.

2. I PERMESSI

Per tutelare le situazioni di handicap grave, la legge 104/1992 e succ. mod. ed int. prevede, all'art. 33, la possibilità di usufruire di specifici permessi retribuiti, che si differenziano in relazione alle categorie di soggetti cui sono rivolti.

In particolare, sono previste due diverse tipologie di permessi, l'una alternativa all'altra, come specificato nel successivo paragrafo n. 2.2:

- **permessi mensili**, ossia permessi retribuiti **nel limite di tre giorni al mese**.

Tali permessi, di durata pari all'intera giornata lavorativa, possono essere fruiti in modo continuativo (tre giorni lavorativi consecutivi) o in modo frazionato.

E', inoltre, prevista la **possibilità di fruire dei permessi mensili non a giornata intera ma ad ore** (frazionamento orario). Pertanto, le ore fruiti non potranno superare il tetto massimo di 18 ore mensili per i lavoratori con orario settimanale articolato su 6 giorni e di 22 ore per quelli con orario settimanale articolato su 5 giorni⁴.

I giorni di permesso devono essere fruiti esclusivamente nel mese di riferimento e le giornate non fruiti non possono essere riportate nei mesi successivi né essere monetizzate.

Si precisa infine che nel caso di fruizione nello stesso mese dei permessi mensili e di altre tipologie di assenze, come il congedo straordinario, le ferie, ecc, i permessi in esame spettano sempre nella misura intera di 3 giorni, non essendo previsto alcun riproporzionamento.

- **permessi giornalieri**, consistenti in permessi retribuiti di **due ore al giorno**, in caso di prestazione lavorativa avente durata pari o superiore alle sei ore, **o di 1 ora**, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 6 ore.

Il beneficio può essere fruito in maniera continuativa (2 ore consecutive) o frazionata (e ciascuna frazione non può essere inferiore ad un'ora). Tali permessi spettano per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.

Il mancato godimento, in tutto o in parte, dei permessi giornalieri non determina la possibilità di fruire nei giorni successivi delle ore non godute, né dà diritto alla monetizzazione.

⁴ Il tetto massimo di ore è infatti il risultato della seguente formula: (orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) X 3. Il risultato è approssimato per difetto o eccesso, arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione risultante dalla formula sia uguale o minore a 0,50 o maggiore a 0,50 (in tal senso, anche i messaggi INPS 15995 18/06/07 e n. 16866 del 28.06.07).

2.1 IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI PERMESSI

Sia i permessi mensili (qualunque sia la modalità di fruizione se a giorni interi o ad ore) che i permessi giornalieri sono indennizzati dall'INPS in misura pari alla retribuzione e sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, della 13^a e 14^a mensilità, delle ferie e sono coperti da contribuzione figurativa.

Il trattamento economico viene anticipato dal datore di lavoro e successivamente conguagliato con i contributi dovuti al citato Istituto previdenziale.

I permessi giornalieri ed i permessi mensili fruiti in modalità oraria sono, inoltre, validi ai fini del diritto al trattamento di refezione previsto dal CCNL vigente.

2.1.1 IL RIPROPORZIONAMENTO

I tre giorni di permesso mensili, fruiti nella modalità giornaliera, spettano per intero ai dipendenti con orario di lavoro a **tempo parziale** di tipo orizzontale.

I permessi mensili vengono invece proporzionalmente ridotti in caso di part time di tipo verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

In tali casi, il riproporzionamento avviene in relazione al numero dei giorni in cui il beneficiario presta attività lavorativa secondo la seguente formula: $X: A = B : C$ dove *A* corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi nel mese; *B* corrisponde ai tre giorni previsti dalla legge; *C* corrisponde al numero dei giorni lavorativi del lavoratore in full-time, pari convenzionalmente a 26.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia uguale o minore a 0,50 o maggiore a 0,50.

Per quanto riguarda, invece, i permessi fruiti nella modalità oraria dai dipendenti in part-time, si precisa che questi spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di part-time orizzontale, mentre nel caso di part-time verticale che effettui la prestazione su un intero mese spettano per intero (18/22 ore mensili).

I permessi giornalieri spettano, per ogni giornata di lavoro prestata, anche ai lavoratori part-time nella misura prevista per legge di due ore al giorno in caso di prestazione lavorativa avente durata pari o superiore alle sei ore o di 1 ora qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 6 ore.

2.2 I BENEFICIARI

I lavoratori legittimati a fruire dei benefici previsti dall'art. 33 della legge 104/1992 e succ. mod. ed int., sono:

1. Il dipendente in situazione di disabilità grave

Tale soggetto ha la possibilità di fruire di uno dei seguenti benefici:

- **permessi giornalieri** (consistenti, come sopra riportato, in 2 ore di permesso, o in 1 ora, a seconda della durata della prestazione lavorativa);
- **permessi mensili** fruibili a giorni interi (nel limite massimo di 3 giorni) o in forma oraria (per un monte mensile totale di 18 o 22 ore, a seconda che la prestazione lavorativa si articoli su 6 o 5 giorni lavorativi).

Come previsto dalla Circolare INPS 53/2008, è consentito al lavoratore con disabilità che già fruisca dei permessi per se stesso, richiedere ulteriori 3 giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare, anch'esso portatore di handicap grave, cumulando i due benefici. Anche in questo caso, gli ulteriori tre giorni di permesso mensile potranno essere fruiti a giornate intere o frazionati ad ore.

Con riferimento a tale ipotesi, si precisa che qualora il familiare da assistere sia anch'esso lavoratore, il dipendente portatore di handicap può fruire dei permessi solo in giornate in cui il familiare non sia impegnato in attività lavorativa (v. *infra* par. 2.3.1). A tal proposito, il lavoratore dovrà produrre apposita dichiarazione per ogni giorno di permesso fruito.

2. Il dipendente genitore che assiste un figlio in situazione di disabilità grave

I genitori, anche adottivi o affidatari, di soggetti portatori di handicap grave possono fruire:

- **fino a tre anni di età del bambino**
 - di **tre giorni di permesso mensili**, fruibili a giorni interi (nel limite massimo di 3 giorni) o in forma oraria (per un monte mensile totale di 18 o 22 ore, a seconda che la prestazione lavorativa si articoli su 6 o 5 giorni lavorativi)⁵.
 - oppure, dei **permessi giornalieri** di due ore, in caso di prestazione lavorativa avente durata pari o superiore alle sei ore, o di un'ora, in caso di prestazione lavorativa inferiore alle sei ore,
 - oppure, del **prolungamento del congedo parentale**.
- **oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita del bambino**
 - dei **tre giorni di permesso mensili**;
 - oppure, del **prolungamento del congedo parentale**.
- **oltre gli otto anni di età del bambino**
 - dei **tre giorni di permesso mensili**.

⁵ Tale tipologia di permesso prima riconosciuta solo ai genitori di figli maggiori di tre anni è stata estesa dal Collegato Lavoro anche ai genitori di figli minori di tre anni con handicap grave.

I benefici spettanti ai genitori (permessi mensili, permessi giornalieri e prolungamento del congedo parentale) sono **alternativi** tra loro, con la conseguenza che:

- il richiedente è tenuto a scegliere tra l'una o l'altra tipologia di agevolazione nell'arco del mese (**alternatività tra i benefici**). Il beneficio prescelto sarà comunque cumulabile, anche nell'arco dello stesso mese, con il congedo straordinario di cui al Cap. 3;
- per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto ai permessi mensili può essere riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente, ovvero non assentandosi contemporaneamente nella stessa giornata, dai rispettivi posti di lavoro (**alternatività tra i genitori**)⁶. In tali casi, resta fermo però il limite dei 3 giorni di permesso mensile, non essendo prevista la possibilità di cumulare i giorni di permesso per ciascun genitore. E', quindi, necessario che il lavoratore attesti, mese per mese, il numero dei giorni fruiti anche dall'altro coniuge e dichiarati, altresì, che nei propri giorni di assenza, l'altro genitore non ha fruito dei permessi per il medesimo figlio.

Il diritto all'assistenza congiunta spetta ai genitori indipendentemente dall'età del figlio e dalla sua convivenza, o meno, con i genitori stessi.

Scheda di approfondimento

Il prolungamento del congedo parentale

Tale beneficio, a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. 119/2011 spetta alla lavoratrice madre, o in alternativa, al padre, **entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il beneficio non è cumulabile con il godimento del congedo parentale ordinario, con la conseguenza che il limite dei tre anni sopra indicato ricomprende anche i periodi di congedo ordinario e non si aggiunge ai 10 o 11 mesi di congedo ordinario.

Inoltre, il genitore può avvalersi del beneficio anche quando non abbia ancora esaurito in tutto o in parte il periodo di congedo parentale ordinario allo stesso riconosciuto.

Tuttavia, il prolungamento può decorrere solo dopo il periodo massimo di congedo parentale teoricamente fruibile dal richiedente (Mess.INPS n. 22578 del17.9.2007).

Il prolungamento spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ciascun genitore può interrompere la fruizione del prolungamento del congedo parentale per beneficiare dei periodi di congedo parentale restanti, fruibili fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Per tutto il periodo del prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un'indennità pari al 30% della retribuzione spettante. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio ma non rileva ai fini della maturazione delle ferie e dei ratei di 13[^] e di 14[^] mensilità.

⁶ Quanto previsto costituisce una eccezione riservata ai genitori rispetto alla regola secondo la quale il diritto ai permessi per prestare assistenza ad un medesimo soggetto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente. Tale facoltà è stata introdotta dal Collegato Lavoro (Legge 183/2010).

Scheda di approfondimento

Benefici per i genitori: la compatibilità con altri istituti

I permessi giornalieri sono, in via generale, incompatibili con i riposi giornalieri per allattamento previsti fino al compimento di un anno di età del bambino. Ciò comporta che, durante il primo anno di vita del figlio, possono essere fruiti esclusivamente i riposi per allattamento ed è pertanto preclusa ad entrambi i genitori la possibilità di beneficiare, per lo stesso figlio, dei permessi orari giornalieri finalizzati alla tutela dell'handicap.

Tuttavia, come specificato dall'INPS con Messaggio n.11784 del 9 maggio 2007, qualora, in ragione della speciale gravità dell'handicap, sia ravvisata in capo al bambino, l'effettiva necessità di cure che non possono essere garantite durante le sole ore di allattamento previste per la generalità dei neonati, è possibile da parte del lavoratore richiedente fruire del cumulo dei due benefici (permessi orari per allattamento e permessi orari per assistenza al figlio portatore di handicap grave).

Al riguardo, si specifica che, in tali casi, la valutazione circa la particolare necessità di cure del minore in relazione alla tipologia di handicap sofferta, deve essere effettuata dal medico specialista della patologia sofferta dal minore.

La fruizione dei permessi giornalieri per l'assistenza al figlio portatore di handicap grave minore di tre anni è, invece, sempre compatibile con il godimento dei riposi orari per allattamento per un altro figlio, in considerazione del fatto che si tratta di due soggetti diversi, entrambi tutelati dalla legge.

L'utilizzo dei permessi giornalieri da parte di un genitore può, altresì, avvenire quando l'altro genitore fruisca, nello stesso periodo, dei normali periodi di congedo parentale o del congedo per malattia del figlio.

3. Il dipendente che assiste il coniuge o un familiare, parente o affine entro il terzo grado in situazione di disabilità grave

Per l'assistenza ad un familiare in situazione di disabilità grave i dipendenti hanno la possibilità di richiedere i **3 giorni di permesso mensile** retribuito, anche in maniera continuativa.

Tale beneficio, si ricorda, può essere fruito:

- a giorni interi (nel limite massimo di 3 giorni).
oppure
- in forma oraria frazionata, per un monte mensile totale di 18 o 22 ore, a seconda che la prestazione lavorativa si articoli su 6 o 5 giorni lavorativi.

I permessi mensili sono riconosciuti dalla legge 104/1992, come novellata dalla legge 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) e dal D.Lgs. 119/2011, per assistere i seguenti soggetti:

- **il coniuge** portatore di handicap grave;
- **il parente o affine entro il secondo grado** portatore di handicap grave;
- **il parente o affine entro il terzo grado** portatore di handicap grave **qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere** abbiano compiuto i **65 anni di età**, oppure siano anch'essi **affetti da patologie invalidanti** o siano **deceduti o mancanti**.

Al riguardo, si precisa che la parentela è il vincolo che lega le persone discendenti da uno stesso stipite e può essere in linea retta o in linea collaterale e l'affinità è il vincolo tra un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge.

	Sono parenti	Sono affini
di 1° grado	<i>i figli con i genitori</i>	<i>I suoceri; i generi; le nuore</i>
di 2° grado	<i>i nonni, i fratelli e le sorelle e i nipoti (figli dei figli)</i>	<i>I cognati</i>
di 3° grado	<i>Gli zii paterni e materni, i bisnonni, i bisnipoti, i nipoti (figli di fratelli e sorelle)</i>	<i>Gli zii del coniuge, i nipoti del coniuge</i>

Scheda di approfondimento

Cosa si intende per...

... patologie invalidanti

Per quanto concerne le *patologie invalidanti*, non avendo la legge esplicitato tale nozione, si deve far riferimento a quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1 lettera d), num. 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21/7/2000⁷ che individua le ipotesi in cui è possibile fruire del congedo per gravi motivi, disciplinato in azienda dall'art. 35 lettera A) del CCNL del 14 luglio 2011. La documentazione sanitaria inerente lo stato di salute del coniuge e/o del/i genitore/i del disabile, idonea a comprovare la sussistenza della patologia invalidante dovrà essere rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, e dovrà essere inviata dal dipendente, in busta chiusa, esclusivamente all'Unità Operativa complessa/Unità operativa Semplice della sede INPS territorialmente competente (v. Circ. INPS n.155/2010 e Circ. 32/2012).

... mancanti

Per *mancanti* deve intendersi non solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile, che sia continuativa, e quindi perduri nel tempo, e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, come il divorzio, la separazione legale o l'abbandono (v. Circ. INPS n.155/2010 e Circ. 32/2012).

⁷ Le patologie elencate dalla norma sono le seguenti: "1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario".

2.3 I REQUISITI PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI

La condizione di handicap grave

La condizione prioritaria per accedere ai benefici è che il soggetto disabile sia in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità (art. 3 comma 3 della legge 104/1992)⁸. Per la definizione di handicap grave si rimanda al capitolo 1 del presente documento.

L'assenza di ricovero

Requisito essenziale per la concessione dei permessi lavorativi di cui alla legge 104/1992 è, inoltre, l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave, dove per ricovero deve intendersi quello per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Fanno eccezione (e quindi consentono la fruizione dei permessi) i seguenti casi:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di effettuare visite o terapie fuori della struttura che lo ospita⁹;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto in situazione di disabilità grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare¹⁰.

La ricorrenza delle situazioni di cui sopra, dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica che gli interessati dovranno produrre in sede di domanda.

Il referente unico

Il diritto ai permessi, **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore** dipendente **per l'assistenza ad un medesimo soggetto**.

⁸ Nell'ipotesi in cui la situazione di handicap grave sia stata accertata in modo non permanente, e sia quindi soggetta a scadenza o revisione, la fruizione dei permessi non potrà essere accordata per il periodo successivo all'eventuale termine di efficacia dell'accertamento dell'handicap grave, salva produzione da parte del lavoratore di nuova documentazione.

⁹ Come precisato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, in risposta all'interpello n. 13/2009, e dal Mess. INPS 14480 del 28 maggio 2010, 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, determinando quindi la possibilità (ricorrendone anche gli altri presupposti di legge) per il familiare di fruire dei permessi previsti dalla legge 104/92 per assistere il disabile durante il periodo di tempo in cui il portatore di handicap grave si trova all'esterno della struttura. In tali casi, il lavoratore interessato sarà tenuto a presentare all'INPS e all'Azienda apposita documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria o riabilitativa competente attestante l'effettuazione delle visite o delle terapie.

¹⁰ Ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (v. circ. INPS 155/2010 e Circ. 32/2012).

Non è, quindi, consentita la possibilità che due lavoratori si alternino nell'assistenza di un medesimo parente con handicap, fruendo entrambi, dei permessi di cui alla L.104/1992 (così, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in risposta all'interpello n. 32 del 9 agosto 2011)¹¹.

Lo stesso principio trova applicazione anche qualora per l'assistenza ad un medesimo disabile si voglia alternare l'utilizzo dei permessi con il congedo straordinario o con gli altri benefici previsti dalla legge 104: in virtù del concetto del referente unico, tutti i benefici previsti a tutela dell'handicap possono essere riconosciuti solo in capo ad un unico lavoratore, che potrà fruire gli stessi anche nell'ambito dello stesso mese¹². Ne consegue che, a seguito del D.Lgs. 119/2011, non è più possibile che due lavoratori si alternino nell'assistenza di un medesimo disabile fruendo l'uno dei permessi e l'altro del congedo straordinario.

Fanno eccezione al principio sopra riportato, i genitori: per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, entrambi i genitori, anche adottivi, hanno infatti il diritto a fruire dei permessi e del congedo straordinario, alternativamente anche nell'arco dello stesso mese (v. paragrafo 2.2 e 3.2).

Per effetto del principio del referente unico si evidenzia che, come precisato con Circ. 32/2012, **l'INPS provvederà a riesaminare le domande relative ai permessi fruiti a partire dall'11 agosto 2011 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 119/2011) presentate da un familiare diverso da quello già titolare del congedo straordinario per l'assistenza allo stesso soggetto disabile (a meno che non si tratti dei genitori).**

L'INPS provvederà quindi a richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente che potrà fruire (ricorrendone i presupposti) di entrambi i benefici, dato che i permessi e i congedi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile.

¹¹ Inoltre, come specificato dal Ministero anche nel caso in cui il disabile assuma il proprio domicilio, anche solo per determinati periodi di tempo, presso la residenza di diversi parenti, è necessario che ciascun avente diritto presenti, di volta in volta, l'istanza per ottenere il riconoscimento dei permessi al fine di prestare legittimamente la dovuta assistenza. Ciò in quanto non è possibile preventivamente che, rispetto ad un determinato periodo, siano più di uno i soggetti che usufruiscono dei permessi per il medesimo disabile. Pertanto, sebbene dal vigente dettato normativo non sia più richiesta l'esclusività dell'assistenza, l'attuale disciplina sembra tuttavia tipizzare questo requisito laddove dispone espressamente che i permessi sono riconosciuti ad un unico avente diritto per l'assistenza al medesimo disabile.

¹² Come già precisato, si evidenzia che il lavoratore referente unico nell'assistenza del disabile mantiene il diritto alla fruizione dei 3 giorni di permesso mensile anche nel caso in cui fruisca nello stesso mese di un periodo di congedo straordinario (es. 27 giorni di congedo e 3 giorni di permesso).

Scheda di approfondimento

La convivenza e la presenza di altri familiari o di strutture di assistenza come elementi non più rilevanti

A seguito delle modifiche introdotte dal Collegato Lavoro, si evidenzia che sono irrilevanti per il riconoscimento e la legittima fruizione dei permessi, le seguenti situazioni:

- ✓ la convivenza con il disabile da assistere: i permessi sono pertanto riconosciuti indipendentemente dalla convivenza del lavoratore con il portatore di handicap.
- ✓ La presenza nel nucleo familiare di parenti o affini non lavoratori potenzialmente in grado di prestare assistenza al soggetto disabile: tale situazione non pregiudica la possibilità, per il richiedente, di fruire dei permessi. In tal senso si inserisce anche la previsione per la quale i permessi spettano in capo al genitore anche quando l'altro non ne abbia diritto, in quanto non svolge attività lavorativa o è lavoratore autonomo.
- ✓ L'assistenza del disabile, non ricoverato, da parte di strutture pubbliche o private, o da personale badante.

Si ricorda, infine, che fruizione dei permessi non è più subordinata alla verifica dei requisiti di continuità ed esclusività dell'assistenza.

2.3.1 CASI PARTICOLARI

Fermo restando quanto sopra, si riportano di seguito le ulteriori condizioni richieste dalla normativa vigente per i casi specifici di seguito indicati:

Pluralità di familiari da assistere

Il dipendente, come previsto dal D.Lgs. 119/2011, ha diritto a 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 (v. *par.* 2.2- scheda di approfondimento).

La disposizione contempla, quindi, la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili in situazione di gravità. In tal caso, i 3 giorni di permessi mensile sono riconosciuti per ogni disabile da assistere.

Si ritiene, inoltre, che le condizioni di cui sopra non si applichino al primo familiare assistito, il quale può pertanto essere anche un parente o affine di terzo grado.

Quanto sopra riportato è stato introdotto dal D.Lgs. 119/2011 che ha disciplinato i requisiti per le situazioni di cumulo dei permessi.

In ragione delle nuove previsioni, si evidenzia che, come precisato con Circ. 32/2012, l'INPS provvederà a riesaminare le domande relative ai permessi fruiti a partire dall'11 agosto 2011 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 119/2011) per l'assistenza a più

soggetti da parte di parenti e affini di secondo o terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità.

Nei confronti dei soggetti sopra richiamati, l'INPS provvederà a richiedere tutti gli elementi utili ad accertare la sussistenza o meno dei nuovi presupposti per il riconoscimento del cumulo dei permessi.

Lontananza tra il lavoratore ed il soggetto da assistere

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere una persona residente in un comune situato a distanza stradale **superiore a 150 Km** rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (previsione introdotta dal D.Lgs. 119/2011).

Il disposto del D.Lgs. 119/2011 pone in capo al dipendente l'onere della prova; è pertanto il soggetto che beneficia dei permessi che dovrà provare al datore di lavoro 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.

Conseguentemente, come specificato a titolo esemplificativo nella circ. INPS 32/2012, dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici (quali aerei, treni, autobus, ecc...) in quanto consentono di esibire il titolo di viaggio. Sempre in riferimento all'onere della prova, in via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione¹³ comprovante l'effettiva presenza in loco (Circ. INPS 32/2012).

La previsione in esame fa riferimento al luogo di residenza del dipendente e della persona in situazione di handicap grave. **Il presupposto per l'applicazione della norma è pertanto quello del luogo in cui è fissata la residenza anagrafica per entrambi i soggetti interessati.** Considerato che la finalità della norma è quella di assicurare l'assistenza alle persone disabili, occorre far riferimento alla residenza che è la dimora abituale della persona: non è quindi possibile considerare il domicilio, che è nel codice civile il "luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi".

Fermo restando quanto sopra, si rappresenta che, per effetto delle indicazioni dell'INPS (Circ. 32/2012), per la fruizione dei permessi per assistere un familiare residente in un comune distante oltre 150 KM da quello di residenza del lavoratore, **potrà essere dato rilievo ai fini della individuazione della distanza in argomento anche alla dimora temporanea, ove diversa dalla residenza (dimora abituale).** In tali casi, la dimora temporanea dovrà risultare dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223 del 1989¹⁴.

¹³ Al riguardo, si evidenzia che la Circ. n. 1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 3/2/2012 ritiene idonea, a titolo esemplificativo, la ricevuta del pedaggio autostradale e la dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata dal lavoratore.

¹⁴ Art. 32. Schedario della popolazione temporanea

1.Lo schedario della popolazione temporanea concerne i cittadini italiani o gli stranieri che, essendo dimoranti nel comune da non meno di quattro mesi, non si trovano ancora in condizione di stabilirvi la residenza per qualsiasi motivo. (Omissis)

2.L'iscrizione viene effettuata a domanda dell'interessato o d'ufficio quando l'ufficiale di anagrafe venga a conoscenza della presenza della persona nel comune da non meno di quattro mesi.

ASPETTI OPERATIVI

La disposizione rappresenta una novità legislativa introdotta dal D.Lgs. 119/2011. E' quindi necessario, da parte delle competenti **funzioni di Gestione**, individuare i casi di lontananza tra lavoratore e familiare assistito in cui si rende necessaria la produzione da parte del lavoratore della documentazione volta a provare l'effettivo raggiungimento del luogo di residenza del disabile.

Una volta individuate le situazioni di lontananza (da calcolarsi con riferimento alla distanza tra residenze o tra residenza e la dimora temporanea, ove diversa dalla residenza) le competenti funzioni di Gestione dovranno comunicare formalmente agli interessati la necessità di produrre, in occasione di ogni periodo di permesso fruito, la documentazione idonea a provare l'effettività dell'assistenza. Per la suddetta richiesta, potrà essere utilizzato il modulo di cui all'all. 4 del presente documento.

La documentazione in questione, dovrà essere prodotta dall'interessato al suo rientro in servizio, onde consentire la verifica della legittima fruizione del beneficio.

In caso di non esibizione di alcuna documentazione o di non idoneità della stessa, la competente funzione di Gestione dovrà comunicare all'interessato la non imputabilità dell'assenza effettuata a titolo di permesso *ex lege* 104 e dovrà invitare lo stesso a giustificare l'assenza ad altro titolo.

In tali ipotesi, l'azienda non dovrà procedere a conguagliare con l'INPS l'indennità corrisposta per i permessi non debitamente documentati.

Assistenza al disabile a sua volta lavoratore

Il lavoratore può fruire dei permessi mensili per prestare assistenza ad un soggetto portatore di handicap grave, a sua volta lavoratore. In tali casi è però necessario che l'assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

Qualora il disabile assistito già fruisca dei benefici di cui alla legge 104/92 per se stesso, i permessi fruiti dai soggetti interessati devono coincidere, ovvero ricadere nelle medesime giornate ed avere la medesima durata.

Ciò significa che, qualora il lavoratore portatore di handicap grave fruisca dei permessi giornalieri (1 o 2 ore, a seconda della durata della prestazione lavorativa giornaliera), il familiare lavoratore che gli presta assistenza deve assentarsi dal lavoro nello stesso arco temporale, fruendo della frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso mensili.

3.L'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea esclude il rilascio di certificazioni anagrafiche.

4.La revisione dello schedario della popolazione temporanea deve essere effettuata periodicamente, almeno una volta l'anno, allo scopo di eliminare le schede relative a persone non più dimoranti temporaneamente nel comune:

- a) perché se ne sono allontanate o sono decedute;
- b) perché vi hanno stabilito la dimora abituale.

5.Ogni iscrizione o cancellazione dallo schedario deve essere comunicata all'ufficiale di anagrafe dell'eventuale comune di residenza.

2.4 IL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

I benefici di cui alla legge 104/1992 sono riconosciuti dall'INPS, che corrisponde le relative indennità economiche. Il datore di lavoro provvede ad anticipare tali indennità, che sono in seguito conguagliate con i contributi versati all'INPS (art. 20, comma 2 del D.L.112/2008, convertito in Legge n. 133/2008).

Pur non riconoscendo direttamente il diritto ai permessi, è tuttavia necessario che le competenti strutture di Gestione verifichino con attenzione la documentazione presentata dal lavoratore all'INPS e la congruenza di questa con i provvedimenti di accoglimento/diniego emessi dall'INPS.

Ciò in quanto, per espressa previsione del Collegato Lavoro (Legge 183/2010), anche il datore di lavoro – oltre che l'INPS - ha il potere di accertare l'eventuale insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici di cui all'art. 33 della Legge 104/1992 (permessi mensili, permessi giornalieri, prolungamento congedo parentale, la scelta della sede e il divieto di trasferimento).

In particolare, qualora dai controlli effettuati risultino irregolarità tali da non consentire la legittima fruizione dei benefici, la competente funzione di Gestione dovrà formalizzare al lavoratore interessato, e per conoscenza alla sede INPS di riferimento, la decadenza dal diritto (specificando la data di decorrenza del provvedimento), ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare¹⁵.

In tali casi, le eventuali assenze indebitamente fruite dovranno essere giustificate ad altro titolo e si dovrà aver cura di non far ricadere sull'INPS i relativi costi.

¹⁵ In merito ai doveri del dipendente, si ricorda che nei moduli INPS per la richiesta dei permessi gli interessati, con propria dichiarazione di responsabilità, si impegnano a comunicare entro 30 gg dall'avvenuto cambiamento tutte le eventuali variazioni relative alle notizie o alle situazioni autocertificate, con particolare riferimento a: eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto assistito; revoca del giudizio di gravità dell'handicap da parte della Commissione medica; eventuale decesso del disabile.

2.5 LA PROCEDURA PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI

Per la fruizione dei benefici di cui alla legge 104/1992, il dipendente interessato deve presentare apposita domanda all'INPS.

Per la formulazione della domanda dovranno essere utilizzati gli appositi modelli predisposti dall'INPS, reperibili sul sito www.inps.it, sezione "moduli (<http://www.inps.it/modulistica/homepage.asp>), che i lavoratori dovranno aver cura di compilare integralmente al fine di consentire all'Istituto e al datore di lavoro la verifica della sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente per la fruizione dei benefici in argomento.

A far data dal **1° aprile 2012**, le domande dovranno essere presentate esclusivamente attraverso i **canali telematici** indicati dall'INPS: WEB - servizi accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto; Contact center integrato; Intermediari dell'Istituto (Patronati) attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi (Circ. INPS 110/2011).

Scheda di approfondimento

Gli adempimenti *step by step*

Presentata la domanda all'INPS, il lavoratore deve fornirne copia, protocollata, alla funzione di Gestione competente che rilascerà attestazione di ricevuta consegna e verificherà che il modulo sia corredato di tutta la documentazione necessaria alla verifica della sussistenza del diritto richiesto.

La domanda ha validità a decorrere dalla data di presentazione, e a meno che non sia diversamente indicato, non ha scadenza e non deve essere rinnovata annualmente¹⁶. Si evidenzia che è possibile fruire dei permessi solo a far data dalla legittima presentazione della domanda all'INPS. Infatti l'Istituto, in caso di accoglimento della domanda, provvederà ad indennizzare esclusivamente i permessi fruiti successivamente alla data di presentazione della domanda stessa.

L'INPS, verificata la regolarità della documentazione e la presenza dei requisiti di legge, emette il provvedimento di accoglimento o di reiezione dei permessi ed invia una copia dello stesso all'azienda ed al lavoratore.

Nelle more del provvedimento di accoglimento del beneficio, il lavoratore può comunque cominciare a fruire dei benefici richiesti. In tali casi, la competente funzione di Gestione deve fornire al dipendente apposita comunicazione (all. 2 o in caso di richiesta di prolungamento del congedo parentale, all.3) nella quale è specificato che, in caso di diniego da parte dell'INPS, le assenze già effettuate dovranno essere giustificate ad altro titolo.

(segue)

¹⁶ Come specificato dalla Circ. INPS 53/2008, tutti i nuovi provvedimenti di riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi non hanno limiti temporali di validità, con l'unica eccezione dei casi in cui la condizione di handicap grave abbia carattere temporaneo: in tal caso il provvedimento di riconoscimento indicherà sia la data iniziale sia quella finale dell'autorizzazione. Un termine di scadenza sarà inoltre sempre riportato dall'INPS nelle autorizzazioni relative alle richieste di benefici volte ad ottenere i permessi solo per un determinato periodo, ed in quelle relative alle richieste di prolungamento del congedo parentale o in quelle dei permessi giornalieri per assistere figli minori di tre anni.

Come previsto dal comma III dell'art. 44 del CCNL del 14 aprile 2011, il lavoratore deve comunicare alla funzione di Gestione competente la modalità con cui intende fruire dei permessi (se a giorni interi o ad ore) e - fermo restando quanto di seguito indicato in tema di programmazione - il relativo calendario delle giornate/ore di permesso che utilizzerà, entro il mese precedente a quello di utilizzo.

Tale comunicazione, da redigersi per iscritto, deve essere siglata per presa visione dal Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore (vedi all. 1 al presente documento). Nel caso in cui il lavoratore intenda fruire dei 3 giorni di permesso mensile in forma oraria frazionata, la collocazione delle ore di permesso dovrà invece sempre essere preventivamente concordata dallo stesso con il proprio Responsabile (art. 44, comma II, del CCNL del 14 aprile 2011).

E' consentita la variazione, nell'ambito dello stesso mese, della modalità di fruizione e/o del relativo calendario in caso di sopravvenute esigenze che devono essere preventivamente e tempestivamente comunicate dal lavoratore alla funzione di Gestione competente e al proprio Responsabile. In particolare, in caso di variazione nel corso del mese della tipologia di permesso fruita (es. passaggio dai permessi orari giornalieri ai permessi mensili) si evidenzia che le ore o i giorni ancora da fruire nella parte restante del mese stesso dovranno essere riproporzionati¹⁷.

L'esito del suddetto riproporzionamento dovrà essere tempestivamente comunicato per iscritto dalla funzione di Gestione competente al lavoratore interessato, al Responsabile dello stesso e al Focal Point territorialmente competente.

La funzione di Gestione interessata, deve informare tempestivamente il Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore, la Struttura di Amministrazione del Personale nonché il Focal Point territorialmente competente, di tutte le comunicazioni che concernono i permessi in esame (autorizzazioni/diniego/variazioni calendario, ecc.).

¹⁷ Al riguardo si riportano i criteri da seguire per il suddetto riproporzionamento:

- nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda di passare dalla fruizione dei permessi orari a quella dei permessi a giorni interi, le ore fruito dal medesimo devono essere convertite in giorni avendo riguardo alla durata della prestazione giornaliera (n. ore fruito : n. ore della prestazione giornaliera) con eventuale arrotondamento all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore allo 0,50 ovvero all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore chieda di passare dalla fruizione dei permessi mensili a quella dei permessi orari, le giornate di permesso ancora da fruire devono essere convertite in ore avendo sempre riguardo alla durata della prestazione giornaliera di lavoro (n. giornate rimanenti da fruire X n. ore della prestazione giornaliera).

3. IL CONGEDO STRAORDINARIO

Il congedo straordinario è un beneficio della **durata massima di due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa, riconosciuto per assistere un soggetto portatore di handicap grave¹⁸.

3.1 A CHI SPETTA

Il congedo straordinario spetta ai lavoratori - a tempo determinato ed indeterminato - tassativamente indicati dalla legge (art. 42 T.U. 151/2001), secondo un preciso **ordine di priorità** riformulato dal D.Lgs. 119/2011.

Nello specifico, il congedo straordinario spetta, entro 60 giorni dalla richiesta:

1. al **coniuge convivente** della persona portatrice di handicap grave;
2. al **padre o alla madre**, anche adottivi del disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente con il disabile da assistere.
Si evidenzia che, con riferimento ai genitori, il beneficio spetta a prescindere dalla convivenza o meno degli stessi con il figlio (sia questi minorenni o maggiorenni). Il diritto al congedo spetta, inoltre, anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto;
3. ad uno dei **figli conviventi** con il genitore da assistere, qualora il coniuge convivente del disabile ed il padre e la madre, anche adottivi, dello stesso siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti¹⁹;
4. ad uno dei **fratelli o sorelle conviventi** con il disabile, qualora il coniuge convivente della persona da assistere, i suoi genitori (padre e madre, anche adottivi) ed i figli del medesimo siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti.

L'ordine di priorità sopra riportato è tassativo ed esclusivo: la presenza nel nucleo familiare del disabile di un congiunto appartenente al grado più elevato di priorità esclude quindi tutti i beneficiari di grado inferiore²⁰.

¹⁸ L'istituto del congedo straordinario è richiamato nell'art. 35 del CCNL del 14 aprile 2011.

¹⁹ Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti).

Relativamente alle condizioni sopra riportate, si precisa quanto segue.
Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, non avendo la legge esplicitato tale nozione, si deve far riferimento a quelle, a carattere permanente, indicate all'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000²¹, decreto che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi, disciplinato in azienda all'art. 35 del CCNL del 14 luglio 2011 (Circ. INPS n.155/2010 e circ. INPS 32/2012).

La documentazione sanitaria inerente lo stato di salute del coniuge e/o del/i genitore/i del disabile, idonea a comprovare la sussistenza della patologia invalidante dovrà essere rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico e dovrà essere inviata dal dipendente, in busta chiusa, esclusivamente all' Unità Operativa Complessa/Unità Operativa Semplice (UOC/UOS) della sede INPS territorialmente competente.

Per "**mancanti**" deve intendersi non solo la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile, che sia continuativa, e, quindi, perduri nel tempo (come il divorzio, la separazione legale, l'abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Quanto sopra riportato è stato introdotto dal D.Lgs. 119/2011 che ha riformulato l'ordine di priorità tra i beneficiari e ridisciplinato le condizioni necessarie per il subentro di un soggetto ad un altro.

In particolare, rispetto al precedente regime, si evidenzia che il nuovo ordine attribuisce, ad esempio, **precedenza, nel diritto al congedo, ai figli rispetto ai fratelli** del disabile.

Si segnala, inoltre che – sempre a seguito del D.Lgs.119/2011- **non è più previsto che il diritto al congedo possa passare al familiare successivo qualora l'avente diritto in via prioritaria non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo, o abbia espressamente rinunciato a godere del congedo in esame.**

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. 119/2011, il diritto al congedo si trasferisce infatti agli altri familiari solo nel caso in cui il primo titolare (e/o il successivo) sia mancante, deceduto o affetto da patologie invalidanti.

In ragione del nuovo ordine di priorità, si evidenzia che, come precisato con Circ. 32/2012, **l'INPS provvederà a riesaminare le domande di congedo straordinario**

²⁰ Ai fini del diritto al congedo, si ricorda, inoltre, che è irrilevante la presenza nel nucleo familiare del soggetto disabile di altri soggetti capaci di prestare assistenza al medesimo.

²¹ Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 concernente congedi per eventi per cause particolari che individua le seguenti patologie: "1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

pendenti, nonché i provvedimenti già adottati relativamente ai benefici fruiti a partire dall'11 agosto 2011 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 119/2011) per verificarne la rispondenza ai nuovi requisiti.

In particolare, saranno riverificate le domande di congedo pervenute da lavoratori genitori, figli e fratelli di soggetti disabili in situazione di gravità, nonché quelle presentate da un familiare diverso dal soggetto già titolare dei permessi ex lege 104/92 (ameno che non si tratti dei genitori) per l'assistenza allo stesso disabile.

Al riguardo, l'INPS provvederà a richiedere agli interessati tutti gli elementi utili ad accertare la sussistenza o meno dei nuovi presupposti per la fruizione del congedo.

3.2 I REQUISITI

Ai fini del riconoscimento del beneficio è necessario che il soggetto da assistere sia portatore di handicap grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/1992), condizione che deve essere attestata da apposita certificazione. Durante il periodo di congedo, il dipendente che presta assistenza non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Inoltre, è necessario che:

il richiedente (ad eccezione del genitore) sia convivente con il soggetto da assistere

Con riferimento al concetto di convivenza, si precisa che per l'individuazione di tale requisito si deve fare riferimento alla **residenza anagrafica, intesa come luogo in cui la persona ha la dimora abituale** (ai sensi dell'art. 43 c.c.²²), ovvero all'eventuale dimora temporanea, ove diversa dalla dimora abituale del dipendente o del disabile (v. circ. INPS 32/2012). A tal fine, si evidenzia che la dimora temporanea dovrà risultare dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223 del 1989. Per la verifica del requisito della convivenza in nessun caso rileverà quindi il domicilio. Inoltre, il concetto di convivenza deve ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui il lavoratore risieda nello stesso comune, allo stesso indirizzo e stesso numero civico del disabile assistito, ma in interni/appartamenti diversi²³.

il disabile non sia ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private

Fa eccezione il caso (che consente quindi la fruizione del congedo) in cui il disabile si trovi ricoverato a tempo pieno, ma sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

²² Ai sensi del codice civile la residenza è il luogo di abituale dimora, cioè il luogo ove abitualmente si esplica la vita familiare e sociale: il concetto di residenza resta così distinto da quello di domicilio, che indica il luogo ove si svolgono gli affari e gli interessi del soggetto e dunque solitamente il luogo di lavoro. Si precisa inoltre che la residenza è una situazione di fatto, alla quale deve di regola corrispondere una situazione di diritto contenuta nelle risultanze anagrafiche.

²³ In tal senso, Circ. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/02/2010, Prot. 3884 e Mess. INPS n. 6512 del 4.03.10.

In analogia con quanto previsto per i permessi, inoltre, è consentita la fruizione del congedo anche nei casi di ricovero del disabile che si trovi in stato vegetativo persistente e/o in situazione terminale, nonché nei casi in cui il ricovero sia temporaneamente interrotto per effettuare visite specialistiche e/o terapie all'esterno della struttura.

Il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione attestante la sussistenza delle condizioni sopra richiamate.

Il referente unico

Per effetto delle nuove previsioni introdotte dal D.Lgs. 119/2011, il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona²⁴.

Inoltre, 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. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato, anche nell'ambito dello stesso mese, solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dei permessi (v. anche par 2.3 – referente unico).

Non è pertanto possibile né che soggetti diversi si alternino nella fruizione del congedo per assistere un medesimo disabile, né - sempre per effetto del principio del referente unico- che i benefici finalizzati alla tutela dell'handicap (permessi e congedi) vengano riconosciuti a più soggetti per prestare assistenza al medesimo disabile (Circ. INPS n. 28/2012 e 32/2012)²⁵.

Unica eccezione al principio del referente unico è prevista per i genitori, anche adottivi, per l'assistenza allo stesso figlio. I benefici per l'assistenza sono, in questo caso, riconoscibili ad entrambi i genitori che potranno fruirne alternativamente. In tale ipotesi, non sarà però possibile che nella medesima giornata i due genitori si assentino dal lavoro per assistere il figlio fruendo entrambi del congedo o l'uno del congedo e l'altro di uno degli altri benefici previsti dalla legge 104/1992 a tutela dell'handicap (permessi, prolungamento congedo parentale).

Per effetto del principio del referente unico, come precisato con Circ. 32/2012, **l'INPS provvederà a riesaminare le domande relative ai congedi fruiti a partire dall'11 agosto 2011 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 119/2011) presentate, per l'assistenza allo stesso disabile, da un familiare diverso da quello già titolare dei permessi ex lege 104/92 (a meno che non si tratti dei genitori).**

Nello specifico, l'INPS provvederà quindi a richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente che potrà fruire di entrambi i benefici, dato che i permessi e i congedi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza allo stesso disabile.

²⁴ Tuttavia, come precisato nella Circ. INPS n. 28/2012, può verificarsi l'ipotesi di fruizione successiva del congedo in capo ad una diversa persona, qualora, per il decesso o l'insorgenza di patologie invalidanti o qualsiasi altra causa, venga a mancare il soggetto che inizialmente aveva fruito del congedo. In tal caso, il congedo potrà essere concesso ad un altro familiare del disabile, secondo l'ordine di priorità stabilito dalla legge, sempre nel rispetto del limite complessivo dei due anni (per il cui computo dovranno essere conteggiati i periodi già fruiti per assistere la stessa persona).

²⁵ Si precisa che resta, invece, confermata la possibilità, per un medesimo lavoratore, di assistere in congedo più familiari disabili nel rispetto dell'ordine di priorità stabilito dalla legge per ciascuno di essi e dei limiti di durata sotto riportati.

venga valutata “l'utilità” del congedo qualora il portatore di handicap da assistere presti attività lavorativa

Di norma, la fruizione del congedo da parte di un dipendente che presta assistenza ad un familiare lavoratore dovrebbe essere effettuata nei periodi in cui il disabile è assente dal proprio posto di lavoro.

Tuttavia, la fruizione del beneficio non è esclusa a priori nei giorni in cui il portatore di handicap da assistere presta attività lavorativa²⁶.

La necessità di assistenza durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile deve pertanto essere valutata caso per caso, potendosi l'assistenza sostanziare in attività collaterali ed ausiliarie rispetto al concreto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile, quali l'accompagnamento da e verso il lavoro, o in attività assistenziali, che non richiedono necessariamente la presenza del disabile ma che risultano comunque di supporto al medesimo (ad es. prenotazione e ritiro esami clinici, ecc.).

La valutazione della necessità di assistenza in tali casi dovrà essere attestata dal lavoratore alla competente Funzione di Gestione mediante dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000; sulla base della documentazione prodotta, la Funzione di Gestione valuterà, di volta in volta, la concedibilità del congedo.

3.3 LA DURATA DEL CONGEDO

Come specificato dal D.Lgs. 119/2011, il **congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.**

Ciascuna persona portatrice di handicap grave può essere assistita per una durata complessiva massima di due anni da parte dei familiari individuati dalla legge. Ciò significa che, in caso di assistenza congiunta da parte dei genitori al figlio, se la lavoratrice madre ha fruito per il figlio di un periodo di un anno e mezzo di congedo, il lavoratore padre, per lo stesso figlio, potrà fruire solamente di sei mesi²⁷.

Inoltre In caso di pluralità di familiari portatori di handicap grave, il lavoratore non ha diritto ad ulteriori periodi eccedenti i due anni (non è quindi mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del raddoppio).

I periodi di congedo straordinario rientrano, altresì, nel limite massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa spettante a ciascun lavoratore a titolo di **aspettativa per “motivi di famiglia e/o personali”** di cui all'art. 35 del CCNL dell'14 aprile 2011²⁸.

²⁶ La possibilità di fruire il congedo straordinario durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del disabile è stata introdotta dal Min. Lavoro e Politiche Sociali con Interpello n. 30 del 6.07.10 e costituisce una innovazione rispetto al precedente orientamento affermato dall'INPS con Circ. 64/2001 in base al quale il diritto al congedo non poteva essere riconosciuto durante i periodi di attività lavorativa del disabile.

²⁷ Di conseguenza, nell'esempio riportato, gli ulteriori periodi residui fruibili da parte di ciascun lavoratore potranno essere fruiti esclusivamente per l'eventuale assistenza ad altro familiare portatore di handicap grave.

²⁸ Pertanto, qualora, ad esempio, un lavoratore abbia fruito di 6 mesi di aspettativa per motivi di famiglia e/o personali, potrà beneficiare solo di un anno e mezzo di congedo straordinario .

Infine, qualora il congedo straordinario sia fruito da un lavoratore in part-time verticale, si precisa che non devono essere inclusi nel computo delle giornate di congedo i periodi nei quali non è prevista l'attività lavorativa (Circ. INPS 64/2001).

I periodi di congedo straordinario possono essere fruiti in modo continuativo (2 anni di calendario presi consecutivamente) o frazionato, a giorni interi.

3.3.1 LA FRAZIONABILITÀ

Nei casi in cui tra **due periodi di congedo** non vi sia ripresa del servizio, il sabato (in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi) e la domenica compresi tra i due periodi fruiti devono essere conteggiati come giornate di congedo²⁹.

Ciò vale anche nel caso in cui, tra i due periodi di congedo, il lavoratore frapponga un periodo di ferie o di malattia (o altro tipo di assenza); in tale ipotesi, i sabati e domenica cadenti alla fine del primo periodo di congedo e quelli precedenti il secondo periodo di congedo, adiacenti al periodo di ferie o di malattia, dovranno conteggiarsi come giorni di congedo³⁰.

Qualora il lavoratore fruisca, invece, di un **unico periodo di congedo straordinario** e, prima della ripresa del lavoro interponga un'altra tipologia di assenza, ad es. ferie, non dovranno essere conteggiati nel computo del periodo di congedo il sabato (in caso di articolazione lavorativa su 5 giorni) e la domenica, cadenti tra la fine del congedo e l'inizio delle ferie.

3.4 LA COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

Come già precisato nel paragrafo 3.2, per effetto del principio del referente unico introdotto dal D.Lgs. 119/2011, il congedo ed i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

Fanno eccezione i genitori, i quali possono fruire alternativamente del congedo e dei permessi di cui all'art. 33 legge 104/1992, per l'assistenza allo stesso figlio. Si ricorda, al riguardo, che, negli stessi giorni in cui un genitore fruisce del congedo, l'altro non può fruire del congedo, dei permessi di cui all'art. 33 legge 104/1992 né del prolungamento del congedo parentale per lo stesso figlio.

²⁹ Così, ad esempio, qualora un lavoratore con orario articolato su 5 giorni fruisca del congedo straordinario da lunedì 10 gennaio a venerdì 14 gennaio e da lunedì 17 a venerdì 21 gennaio, il congedo deve considerarsi continuativo e devono conteggiarsi come giorni di congedo anche il sabato (15 gennaio) e la domenica (16 gennaio) intercorrenti tra i due periodi.

³⁰ Così, ad esempio, qualora un lavoratore con orario articolato su 5 giorni faccia richiesta di congedo straordinario da lunedì 10 gennaio al venerdì 14 gennaio e dal lunedì 24 al venerdì 28 gennaio, fruendo nella settimana intermedia, dal lunedì 17 al venerdì 21 gennaio, di 5 giorni di ferie, il congedo deve considerarsi continuativo e devono conteggiarsi come giorni di congedo anche il sabato 15 e la domenica 16 immediatamente successivi al primo periodo di congedo nonché il sabato 22 e la domenica 23 immediatamente precedenti al secondo periodo di congedo.

E' invece possibile la fruizione del congedo straordinario nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio. Ciò in ragione del fatto che i benefici, pur fruiti per il medesimo soggetto, sono finalizzati alla tutela di due situazioni diverse, la maternità/paternità e la tutela dell'handicap³¹.

Il verificarsi, durante la fruizione del congedo straordinario, di eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina l'interruzione del congedo stesso.

In caso di malattia o di maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario. In tal caso, la possibilità di godimento, in un momento successivo, dei giorni di congedo non fruiti è subordinata alla presentazione di nuova domanda.

Al riguardo, si precisa che essendo il congedo straordinario un periodo di sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità di maternità sarà dovuta solo nel caso in cui non siano trascorsi più di 60 giorni dall'inizio del periodo di congedo stesso³².

3.5 IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Durante il congedo straordinario la normativa di legge riconosce al lavoratore il diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (ovvero quella relativa all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo) con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, fino ad un importo complessivo massimo, comprensivo della contribuzione figurativa, che è rivalutata annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati e che, per il 2012, è pari a 45.472,00 euro.

La previsione contrattuale relativa all'istituto in esame (art. 35 del CCNL del 14 aprile 2011) si differenzia rispetto a quella di legge prevedendo che per i periodi di congedo i dipendenti abbiano diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, non indicando, quindi, un tetto massimo erogabile annualmente.

Il CCNL vigente consente di superare il suddetto limite previsto per legge garantendo ai dipendenti la corresponsione della retribuzione spettante per tutti i mesi di congedo.

Inoltre, poiché a seguito del messaggio INPS n. 017889/2010 anche il congedo straordinario, al pari degli altri benefici di cui alla legge 104/1992, è posto a carico dell'INPS, si evidenzia che, per quanto attiene al trattamento economico, l'azienda provvede a corrispondere ai lavoratori:

³¹ Così, Mess. INPS 22912/2007.

³² Il T.U. 151/2001, all'art.24 comma 2, prevede infatti che "le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni".

- l'indennità dovuta per legge dall'INPS, anticipata dall'azienda e portata successivamente a conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto³³;
- l'eventuale integrazione tra l'importo del trattamento economico previsto dal CCNL e l'indennità di legge, calcolata al lordo dei contributi previdenziali.

Il D.Lgs. 119/2011 specifica, inoltre, che il periodo di congedo **non rileva ai fini della maturazione della tredicesima mensilità e del TFR**. La mancata maturazione della tredicesima mensilità e del TFR costituisce una novità, introdotta dal D.lgs. 119/2011, rispetto alla precedente disciplina.

Il periodo di congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa, computato nell'anzianità di servizio ma **non determina la maturazione delle ferie**.

Qualora il congedo venga fruito dall'avente diritto per un periodo **continuativo non superiore a 6 mesi**, il lavoratore avrà diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario (ovvero di ferie) che avrebbe maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

3.6 LE MODALITA' DI RICHIESTA

Per il riconoscimento del congedo, i dipendenti interessati devono presentare **domanda all'INPS**.

A far data dal **1° gennaio 2012**, le domande dovranno essere presentate esclusivamente attraverso i **canali telematici** indicati dall'INPS: WEB - servizi accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto; Contact Center integrato; Intermediari dell'Istituto (Patronati) attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi (v. circ. INPS 110/2011).

In particolare, nella compilazione del modulo di domanda³⁴ deve essere ben specificato il/i periodo/i di congedo richiesto/i; in caso di modifica dei periodi, deve essere presentata una nuova domanda che rettifichi la precedente. Il congedo può, inoltre, essere richiesto solo per periodi successivi alla data di presentazione della domanda all'INPS.

Il lavoratore deve presentare all'INPS tutta la documentazione necessaria a provare la sussistenza dei requisiti per la fruizione del congedo straordinario.

L'INPS, verificata la sussistenza dei requisiti di legge, emette il provvedimento di accoglimento o di reiezione del congedo, inviando lo stesso all'azienda ed al lavoratore.

La copia della domanda presentata all'INPS, corredata di tutti gli allegati prodotti all'Istituto, e riportante l'attestazione da parte dell'Istituto dell'avvenuta ricezione (es.

³³ "L'indennità per il congedo in questione è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità, vale a dire con possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS", così INPS, circ. 64/2001.

³⁴ Con riferimento alla compilazione del modulo di domanda si segnalano alcuni dati da inserire negli appositi campi: matricola INPS dell'Azienda: 7042458431 sede di Roma EUR (cod. 7001); settore di appartenenza: CSC 20102 Enti pubblici esercenti attività del ramo industriale.

protocollo per ricevuta) deve essere consegnata da parte del dipendente alla propria funzione di Gestione, la quale rilascerà al dipendente una ricevuta di acquisizione.

Il datore di lavoro, acquisita copia della domanda, dovrà effettuare le dovute verifiche sulla documentazione presentata dall'interessato e, laddove non ravvisi inesattezze, potrà consentire la fruizione del beneficio anche nelle more del provvedimento di accoglimento INPS, facendo formalmente presente al lavoratore che, in caso di esito negativo dell'INPS, lo stesso dovrà giustificare ad altro titolo i periodi di congedo già fruiti.

In particolare, la funzione di Gestione competente dovrà porre specifica attenzione al rispetto del nuovo ordine di priorità tra gli aventi diritto, verificando altresì il rispetto del principio del referente unico (ovvero che nessun altro familiare fruisca del congedo straordinario o dei permessi per il medesimo disabile, anche in periodi diversi da quelli richiesti dal dipendente).

Inoltre dovrà essere monitorato il rispetto del limite massimo di durata del congedo che - compresi gli eventuali periodi di aspettativa per motivi di famiglia/personali - non potrà eccedere i due anni complessivi. Ogni irregolarità dovrà essere segnalata al lavoratore e all'INPS.

La funzione di Gestione competente dovrà infine verificare che i lavoratori con rapporto di lavoro part-time verticale richiedano esclusivamente periodi durante i quali è prevista attività lavorativa, poiché i periodi di pausa contrattuale non possono essere computati ai fini del congedo.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS ed all'azienda ogni eventuale variazione delle notizie e delle situazioni dichiarate entro e non oltre 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, con particolare riferimento:

- all'insorgenza del ricovero a tempo pieno del disabile;
- alla revisione del giudizio di gravità dell'handicap o di cessazione della condizione di handicap grave;
- alle modifiche dei periodi di congedo richiesti;
- all'avvenuto decesso del disabile.

Le dichiarazioni false, oltre a determinare la decadenza dei benefici, hanno anche rilevanza penale. In caso di perdita del diritto, l'INPS invierà al lavoratore e al datore di lavoro le comunicazioni di cessazione che indicheranno la data di fine autorizzazione.

La funzione di Gestione interessata, deve informare tempestivamente il Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore, la Struttura di Amministrazione del Personale nonché il Focal Point territorialmente competente, di tutte le comunicazioni che concernono il congedo in esame (autorizzazioni/diniego/variazioni calendario, ecc.).

4. ULTERIORI TUTELE

Per tutelare l'handicap grave e le situazioni equiparate, la legge 104/92 prevede, oltre ai permessi ed ai congedi di cui alla parte che precede, ulteriori agevolazioni che si illustrano di seguito.

La scelta della sede

La normativa di legge (art. 33, Legge 104/92), così come modificata dal Collegato Lavoro (L. 183/2010), prevede che il lavoratore che assiste una persona con handicap grave ha diritto a scegliere, ove possibile, ovvero solamente ove l'organizzazione aziendale lo consenta, la sede di lavoro più vicina **al domicilio della persona da assistere**³⁵.

Tale diritto è previsto anche in favore del lavoratore portatore di handicap grave maggiorenne, il quale ha diritto a scegliere, ove possibile (ovvero ove l'organizzazione aziendale lo consenta) la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Tali benefici possono essere esercitati solamente al **momento dell'assunzione**, non essendo finalizzati a ottenere, in costanza di un rapporto di lavoro già instaurato, il trasferimento.

Il trasferimento

Il lavoratore che assiste un proprio familiare, nonché il lavoratore portatore di handicap che fruisce dei benefici per se stesso non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede di lavoro.

Il lavoro notturno

La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico³⁶ un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92 non è obbligato a prestare lavoro notturno.

Tale previsione non si applica ai lavoratori portatori di handicap, i quali devono essere esonerati dal lavoro notturno solo se il medico competente o la struttura sanitaria pubblica - ritenendo la situazione di handicap grave incompatibile col lavoro notturno - abbia dichiarato l'inidoneità allo stesso.

³⁵ In particolare, con riferimento a tale norma si segnala che il Collegato Lavoro ha specificato che la sede di lavoro richiesta dal lavoratore deve avvicinare lo stesso non al proprio domicilio, bensì a quello del disabile da assistere.

³⁶ Il Ministero del Lavoro con l'interpello 4/2009 ha chiarito che anche il beneficio dell'astensione del lavoro notturno deve essere collegato ad una effettiva assistenza da parte del lavoratore al soggetto disabile secondo le indicazioni già contenute nella circolare INPS 90/2007. Da ciò deriva che solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della legge 104/1992 - o ne possieda i requisiti - potrà richiedere l'esonero dal lavoro notturno.

Appendice

Fonti Normative

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- Legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- D.Lgs. 26 aprile 2003, n. 115;
- Legge 24 dicembre 2003 n. 350;
- Legge 3 agosto 2009, n. 102;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119

Estratto dei principali articoli di riferimento

- **Legge 5 febbraio 1992, n. 104**

Art. 33 - Agevolazioni.

[1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.] (comma abrogato dall'articolo 86 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre 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. *(Comma così modificato dall'articolo 24, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183. L'ultimo periodo è stato aggiunto dall'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 19 luglio 2011, n. 119).*

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. *(Comma aggiunto dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 19 luglio 2011, n. 119).*

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. *(Comma così modificato dall'articolo 24, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183).*

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.

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». *(Comma aggiunto dall'articolo 24, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183).*

- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** (“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”)

Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, 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. *(Comma già modificato dall'articolo 24 comma 2 lettera a) della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e da ultimo così sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

3. *[Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.] (Comma così abrogato dall'articolo 24 comma 2 lettera b) della Legge 4 novembre 2010, n. 183).*

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi. *(comma così sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui

all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto. *(Comma aggiunto dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. *(Comma aggiunto dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. *(Comma aggiunto dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53. *(Comma aggiunto dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 - Prolungamento del congedo

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. *(Comma così sostituito dall'articolo 4, comma 1 del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32. *(Comma così modificato dall'articolo 4, comma 1 del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119).*

Art. 34 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Circolari Ministeriali

- Circ. Ministero Funzione Pubblica n. 90543/7/488 del 1992;
- Circ. Ministero del Lavoro n. 9534/94;
- Circ. Ministero del Lavoro n. 59/1996;
- Circ. del Ministero del Lavoro del 18.2.2010 prot. 3884.
- Circ Ministero Funzione Pubblica n. 1 del 3/02/2012

Circolari e Messaggi INPS

- Mess. n. 8151/2007
- Circ. n. 53/2008; Circ. n. 114/2008; Mess. n. 23507/2008
- Circ. n. 41/2009; Mess. n. 3352/2009; Mess. n. 19583/2009; Circ. n. 131/2009
- Mess. n. 6512/2010; Circ. n. 155/2010
- Circ. n. 110/2011
- Circ. n. 28/2012; Circ. n. 32/2012

ALLEGATO 1

PERMESSI LEGGE 104/92

COMUNICAZIONE MODALITÀ DI FRUIZIONE E RELATIVO CALENDARIO

Da prodursi a cura del lavoratore entro il mese precedente a quello di utilizzo dei permessi alla propria funzione di Gestione

Il/La sottoscritto/a

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
INDIRIZZO (VIA PIAZZA, FRAZIONE)		N. CIVICO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
COMUNE	PROV	CAP	TELEFONO

COMUNICA CHE

In relazione alla domanda INPS deln° di protocollo

con riferimento al mese di dell'anno

- intende fruire dei permessi di cui alla legge 104/92 secondo il seguente calendario:

In caso di fruizione dei permessi mensili: indicare le date in cui si intende fruire dei permessi con la specificazione, in caso di scelta della modalità frazionata in forma oraria, delle ore in cui si intende prestare assistenza al familiare disabile.

_____ ; _____ ; _____

In caso di fruizione dei permessi orari giornalieri: indicare le ore in cui si intende fruire dei permessi. Qualora non si intenda fruire dei permessi giornalieri negli stessi orari per tutte le giornate lavorative del mese di riferimento, il lavoratore è tenuto anche a specificare i giorni ed i relativi orari di permesso.

Ogni giorno: dalle _____ alle _____ ; dalle _____ alle _____

Nelle seguenti date, _____ : dalle _____ alle _____ ;
dalle _____ alle _____

Data _____

Firma _____

DEL/ DELLA RICHIEDENTE

Firma _____
DEL RESPONSABILE

ALLEGATO 2

Egr.Sig./Gent.le Sig.ra

Oggetto: **Permessi retribuiti art. 33 legge n.104/1992**

con riferimento alla Sua richiesta del _____ ed alla documentazione da Lei prodotta il _____, Le comuniciamo che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto della legge n. 104/1992, nonché della normativa contrattuale in vigore, a decorrere dal _____ Lei potrà fruire - dei permessi retribuiti previsti all'art. 33 della predetta legge.

Qualora non sia ancora pervenuto il provvedimento di concessione da parte dell'INPS inserire la frase seguente:

[Le precisiamo che, in attesa del rilascio del provvedimento di concessione/diniego che sarà emesso dall'INPS, la fruizione dei permessi Le viene concessa in via provvisoria. Pertanto, in caso di provvedimento di diniego da parte dell'INPS, le assenze già effettuate dovranno essere giustificate con altro titolo di assenza; in mancanza l'azienda provvederà al recupero delle indennità erogate]

Nel caso abbia scelto di fruire dei tre giorni di permesso mensile, Le ricordiamo che questi sono utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di _____ ore mensili. La modalità di fruizione dei permessi ed il relativo calendario, dovranno essere da Lei comunicate per ciascun mese di fruizione entro il mese precedente a quello di utilizzo, come previsto dall'art. 44, comma III, del CCNL del 14 aprile 2011.

I permessi non fruiti non potranno essere cumulati con quelli spettanti per i mesi successivi, né daranno diritto ad alcuna monetizzazione.

Le relative assenze dal servizio sono valide ai fini dell'anzianità di servizio della 13^a e 14^a mensilità, delle ferie e sono coperte da contribuzione figurativa.

Le ricordiamo che ogni variazione intervenuta in merito ai requisiti che determinano il suo diritto alla fruizione del beneficio deve essere tempestivamente comunicata e comunque dovrà pervenire entro e non oltre 30 giorni dall'avvenuta variazione.

La invitiamo a restituirci copia della presente, datata e firmata in segno di ricezione.

Cordiali saluti.

Data

Firma _____

ALLEGATO 3

Egr.Sig./Gent.le Sig.ra

Oggetto: Prolungamento del congedo parentale

Con riferimento alla Sua richiesta del _____ ed alla documentazione da Lei prodotta il _____, Le comuniciamo che, a decorrere dal _____ Lei beneficerà del prolungamento del congedo parentale fino al _____.

Qualora non sia ancora pervenuto il provvedimento di concessione da parte dell'INPS inserire la frase seguente:

[Le precisiamo che, in attesa del rilascio del provvedimento di concessione/diniego che sarà emesso dall'INPS, la fruizione del congedo Le viene concessa in via provvisoria. Pertanto, in caso di provvedimento di diniego da parte dell'INPS, le assenze già effettuate dovranno essere giustificate con altro titolo di assenza; in mancanza l'azienda provvederà al recupero delle indennità erogate].

Il periodo di assenza è indennizzato in misura pari al 30% della retribuzione, è computato nella anzianità di servizio ed è coperto da contribuzione figurativa. Tale periodo non è valido ai fini della 13^a e 14^a mensilità e delle ferie.

Le ricordiamo che ogni variazione intervenuta in merito ai requisiti che determinano il suo diritto alla fruizione del beneficio deve essere tempestivamente comunicata e comunque dovrà pervenire entro e non oltre 30 giorni dall'avvenuta variazione.

La invitiamo a restituirci copia della presente datata e firmata in segno di ricezione.

Cordiali saluti.

Data

Firma _____

ALLEGATO 4

Egr.Sig./Gent.le Sig.ra

Oggetto: Permessi ex lege 104/92. Documentazione necessaria in caso di distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 Km

Con riferimento alla fruizione dei permessi di cui alla Legge 104/92 per prestare assistenza al Sig./Sig.ra Le comunichiamo che, poiché la Sua residenza dista più di 150 km rispetto alla residenza del Suo familiare, Lei è tenuto/a, ai sensi dell'art. 33, comma 3 bis della legge 104/92, come novellato dal D.Lgs. 119/2011, a fornire prova di essersi effettivamente recato/a, nei giorni di fruizione dei permessi in esame, dal Suo familiare, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Conseguentemente, come specificato a titolo esemplificativo dall'INPS con Circolare n. 32 del 6 marzo 2012, dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici, quali aerei, treni, autobus, ecc..., in quanto consentono di esibire un titolo di viaggio.

In via del tutto residuale, e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione utile a comprovare l'effettiva presenza presso il luogo di residenza del familiare da assistere.

Tale documentazione dovrà essere prodotta, alla scrivente funzione, al rientro in servizio dal permesso.

In caso di non esibizione di alcuna documentazione o di non idoneità della stessa, le assenze godute non potranno essere imputate a permessi ex legge 104/92 e l'assenza dovrà pertanto essere giustificata ad altro titolo.

La invitiamo a restituirci copia della presente datata e firmata in segno di ricezione.

Cordiali saluti.

Data

Firma_____