

GUIDA FISAC

Handicap e **LEGGE104**
2019



Handicap e Legge 104

2019

A cura di Gloria Pecoraro

FISAC CGIL

1 NOZIONI GENERALI	3
2 PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP	3
3 PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92	5
3.1 La richiesta dei permessi	5
3.1.1 La richiesta dei permessi	6
3.2 Permessi per lavoratore con handicap	6
3.3 Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap	7
3.3.1 Assistenza figli minorenni con handicap	7
3.3.2 Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap	9
4 PROGRAMMAZIONE DEI PERMESSI	10
5 CONGEDO STRAORDINARIO	10
6 PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP	11
7 SEDE DI LAVORO	11

FISAC CGIL

1 NOZIONI GENERALI

Secondo la legge¹ una persona è disabile, ovvero ha un handicap, quando è affetta da un minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che provochi difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. Le attuali normative non si limitano a stabilire le facilitazioni economiche (assegni, pensioni, indennità), mirano piuttosto alla concreta integrazione della persona, coordinando gli interventi tra diritti di relazione e diritti di solidarietà, cioè tra la partecipazione alla vita collettiva e l'assistenza e la cura.

2 PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP

Cosa bisogna fare per il riconoscimento dell'Handicap:

La certificazione medica

Per **prima cosa** bisogna rivolgersi al **medico curante** per il rilascio del certificato introduttivo. Il certificato medico ha validità 3 mesi.

Basandosi sui modelli di certificazione predisposti dall'INPS, il medico deve attestare la natura delle infermità invalidanti, riportare i dati anagrafici, le patologie invalidanti da cui il soggetto è affetto con l'indicazione dei codici nosologici internazionali (ICD-9). Questo certificato viene compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente. Il medico deve anche stampare e consegnare il certificato introduttivo firmato in originale, che il Cittadino deve poi esibire al momento della visita.

Tale certificato ha una durata pari a 90 giorni, quindi può essere utilizzato entro tre mesi dalla sua emissione.

La ricevuta indica il numero di certificato che il Cittadino deve riportare nella domanda.

La domanda

Una volta in possesso del certificato introduttivo del medico curante, il Cittadino può presentare la domanda di accertamento. Può farlo autonomamente sul sito dell'Inps on line oppure attraverso i patronati. Potete rivolgervi al Patronato INCA-CGIL; l'indicazione delle Sedi è reperibile sul sito www.inca.it

In questa fase si abbina il certificato rilasciato dal medico (già presente nel sistema) alla domanda che si sta presentando.

La ricevuta e la convocazione a visita

Per ogni domanda inoltrata, il sistema genera una ricevuta con il protocollo della domanda. La procedura informatica propone poi la data disponibile per la visita per l'accertamento presso la Commissione della ASL competente.

Sono stati fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

- per l'effettuazione delle visite ordinarie sarebbe previsto un tempo massimo di **30 giorni** (di norma i tempi sono più lunghi) dalla data di presentazione della domanda;
- in caso di patologia oncologica ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 80/06 o per patologia ricompresa nel DM 2 agosto 2007, il limite temporale scende a 15 giorni.

Una volta definita la data di convocazione, l'invito a visita è visibile nella procedura informatica (visualizzato nel sito internet dell'INPS). L'Inps provvederà comunque a comunicare direttamente all'interessato la data.

Nel caso in cui la persona sia intrasportabile (il trasporto comporta un grave rischio per l'incolumità e la salute della persona) è possibile richiedere la visita domiciliare. In questi casi è consigliabile fare indicare la condizione di non trasportabilità direttamente sul certificato rilasciato dal medico curante, altrimenti dovrà essere richiesta sempre dal medico curante tramite apposita procedura on line.

¹ Sono tre i provvedimenti principali mirati alla concreta integrazione dei portatori di handicap: [legge quadro sull'handicap n. 104/92](#), modificata dalla [L. 53/00](#); collocamento mirato dei disabili [L. 68/99](#); sistema integrato di interventi e servizi sociali [L. 328/00](#).

La visita

La visita avviene presso la Commissione della ASL competente che è integrata con un medico dell'INPS.

La Commissione accede al fascicolo elettronico contenente la domanda e il certificato medico. Al termine della visita, viene redatto il verbale elettronico, riportando l'esito, i codici nosologici internazionali (ICD-9) e l'eventuale indicazione di patologie indicate nel Decreto 2 agosto 2007 che comportano l'esclusione di successive visite di revisione. Sono abilitati all'accesso a questi dati solo alcuni medici e funzionari, per contenere il rischio di abusi relativi alla riservatezza dei dati.

La verifica

Se al termine della visita il verbale viene approvato all'unanimità, il verbale viene spedito all'interessato da parte dell'INPS stesso. Per le malattie a carattere oncologico, si consiglia di richiedere, al termine della visita, il rilascio del verbale provvisorio che consente di richiedere la fruizione dei permessi in attesa del verbale definitivo.

Se al termine della visita di accertamento, invece, il parere non è unanime, l'INPS sospende l'invio del verbale e acquisisce gli atti che vengono esaminati dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS. Questi può validare il verbale entro 10 giorni oppure procedere ad una nuova visita nei successivi 20 giorni.

L'invio del verbale

L'INPS invia il verbale al Cittadino.

Le versioni inviate sono due: una contenente tutti i dati sensibili e una contenente solo il giudizio finale per gli usi amministrativi.

I fascicoli elettronici dei verbali conclusi vengono archiviati nel Casellario Centrale di Invalidità gestito dall'INPS.

Eventuali visite di revisione

Nei casi in cui è prevista la rivedibilità nella certificazione della Legge 104/92, la convocazione a visita di revisione è di competenza dell'Inps.

In caso di ritardo nella convocazione da parte dell'Inps, alla relativa scadenza è possibile farsi rilasciare un'attestazione da Sede Inps di competenza (Legge 114/2014) che confermi la validità dei permessi fino al completamento dell'iter sanitario di revisione.

Non è necessario presentare una nuova domanda di autorizzazione per continuare a fruire dei permessi.

È necessario provvedere con una nuova domanda di autorizzazione per poter continuare a fruire (nel periodo compreso tra la scadenza del verbale rivedibile ed il completamento dell'iter sanitario di revisione), dei seguenti benefici:

- prolungamento del congedo parentale (vedi paragrafo 3.3.1);
- riposi orari, alternativi al prolungamento del congedo parentale (vedi paragrafo 3.3.1);
- congedo straordinario (vedi paragrafo 4)

Al termine dell'iter sanitario, l'Inps invierà, al titolare dei permessi e al suo datore di lavoro, una lettera di comunicazione con l'esito della revisione stessa che produrrà effetti diversi a seconda della circostanza:

- verbale con esito di conferma dello stato di disabilità in condizione di gravità: sia nel caso in cui si tratti dei permessi per il lavoratore disabile, che di permessi per assistenza di un familiare, si potrà continuare a beneficiare dei permessi senza alcuna necessità di presentare una nuova domanda. Si è tenuti alla presentazione di una nuova domanda nel caso in cui si fosse cambiato il datore di lavoro rispetto a quello indicato nella domanda a suo tempo presentata, oppure sia variata la modalità di articolazione della prestazione lavorativa (da full time a part time e viceversa), oppure qualora si intenda modificare la tipologia di permesso richiesta (es: modalità oraria in luogo dei giorni di permesso);
- verbale con esito di mancata conferma dello stato di disabilità in condizione di gravità: l'Inps invierà una lettera con la quale sarà comunicata la cessazione dei benefici, con decorrenza dal giorno

successivo alla data di definizione del nuovo verbale. I permessi fruiti dalla data di scadenza del vecchio verbale alla fine dell'iter sanitario, non dovranno comunque essere rimborsati all'Inps².

Autorizzazioni

A partire dall'8 luglio 2016, le autorizzazioni (= provvedimento di accoglimento) rilasciate dall'Inps sulla base di un verbale soggetto a revisione, non riporteranno più una data di scadenza, ma indicheranno espressamente che l'efficacia del provvedimento avrà validità fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione.

Eventuali ricorsi

Se non si condivide il parere sanitario espresso dalla commissione medica della ASL, è possibile presentare il ricorso in via giurisdizionale, entro sei mesi dalla data del ricevimento del verbale della visita di accertamento di invalidità.

Se il ricorso viene respinto dal giudice, si è tenuti al pagamento delle spese processuali se nell'anno precedente a quello della sentenza si sono superati i limiti di reddito previsti dalla legge.

L'aggravamento

Se si è già presentata domanda di riconoscimento dell'handicap, ma le proprie condizioni si sono successivamente aggravate, si può presentare una domanda di aggravamento seguendo la stessa procedura descritta per il "primo" riconoscimento.

Il certificato medico di richiesta di visita per aggravamento dovrà attestare specificatamente e dettagliatamente che la disabilità si è aggravata o che sussistono nuove menomazioni.

Qualora sia stato prodotto ricorso contro il giudizio della commissione medica preposta all'accertamento dell'handicap, le domande di aggravamento verranno prese in esame soltanto dopo la definizione del ricorso stesso.

3 PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92

Solo la connotazione di gravità dell'handicap³ (art. 3, comma 3, legge 104/92) è condizione per l'accesso ai diritti connessi con le necessità di cura, sia che si tratti del disabile che lavora, sia di coloro che assistono una persona con disabilità. La certificazione rilasciata dall'ASL specifica se l'handicap è in situazione di gravità.

3.1 La richiesta dei permessi

Per aver diritto ai permessi è necessario presentare la domanda, per via telematica alla sede INPS competente (con riferimento al luogo di residenza), anche tramite Patronato, corredata dal certificato rilasciato dalla competente Commissione ASL attestante lo stato di gravità relativo all'handicap proprio o del familiare che si assiste.

La decorrenza dei permessi può avvenire dal giorno successivo alla presentazione della domanda all'INPS.

Il termine di scadenza dei permessi dipende da quanto indicato nel verbale di riconoscimento della legge 104: se è indicato che il verbale non è soggetto a rivedibilità, i permessi non hanno scadenza; se nel verbale è indicata la data di revisione, si è soggetti a visita di revisione (secondo le norme descritte nel paragrafo "Eventuali visite di revisione"); anche in caso di rivedibilità non è necessario indicare la data di scadenza dei permessi.

Per poter fruire dei permessi occorre dare comunicazione all'azienda presentando apposita richiesta scritta indicando la modalità di fruizione dei permessi, unitamente alla documentazione presentata all'Inps (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico).

In attesa della convalida da parte dell'Inps, il lavoratore potrà fruire dei permessi previsti dalla Legge 104/92 presentando l'attestazione dello stato di handicap in situazione di gravità rilasciato dalla ASL di competenza.

² Circolare Inps 127 del 08/07/2016

³ La connotazione di gravità viene certificata qualora la minorazione, singola o plurima, riduca l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

La certificazione provvisoria vale fino all'accertamento definitivo da parte dell'Inps. Nel caso in cui la domanda venisse respinta, i permessi fruiti saranno addebitati al lavoratore.

3.1.1 La richiesta dei permessi

Come già indicato a pag.5, coloro che utilizzano i permessi L104 (sia per se stessi che per l'assistenza di un familiare) sono sempre tenuti a ripresentare all'Inps una nuova domanda di fruizione dei permessi, nei seguenti casi:

- Variazione dell'articolazione della prestazione lavorativa (da part time a full time o viceversa);
- Variazione del datore di lavoro rispetto a quello indicato nella domanda a suo tempo presentata, anche in caso di Cessione Individuale del Contratto, o Cessione di Ramo d'Azienda, o anche in caso di Passaggio infra Gruppo. In questi casi è possibile presentare la domanda indicando la nuova matricola Inps dell'azienda. La matricola Inps deve essere comunicata dall'azienda stessa oppure prendendo tale dato dalla propria busta paga (ovviamente dalla busta paga emessa dal nuovo datore di lavoro).
- Prolungamento del congedo parentale (vedi paragrafo 3.3.1);
- Riposi orari, alternativi al prolungamento del congedo parentale (vedi paragrafo 3.3.1);
- Al termine del periodo di fruizione del congedo straordinario.

La decorrenza dei permessi può avvenire dalla data di presentazione della domanda all'Inps, non si può in nessun caso indicare una data antecedente.

3.2 Permessi per lavoratore con handicap

I lavoratori che siano affetti da un handicap in situazione di gravità hanno diritto ad usufruire di specifici permessi.

A scelta possono godere di 2 ore al giorno (1 ora nel caso di giornate semifestive) o in alternativa di 3 giorni al mese, utilizzabili a giornate intere oppure frazionabili in ore, non cumulabili in più mesi anche se non utilizzati⁴.

La scelta tra le due ore e i tre giorni al mese va fatta nell'ambito di ciascun mese di calendario. Una volta scelto il tipo di permesso (le due ore oppure i tre giorni mensili), non si può cambiare la periodicità nel corso di quello stesso mese. In via eccezionale il passaggio da un regime all'altro può essere consentito anche nel corso del mese se sopraggiungono esigenze improvvise che il lavoratore è in grado di documentare: in tal caso, utilizzerà il tempo rimasto⁵.

I permessi sono retribuiti (l'importo è a carico dell'INPS ed è anticipato dall'azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa⁶. Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative. Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare discriminazioni normative ed economiche: pertanto, non riducono ferie, 13^a mensilità ed altre mensilità aggiuntive⁷.

⁴ Il lavoratore può utilizzare questi giorni per se stesso e può usufruirne di altri per assistere un suo familiare, previa possibile visita da parte dell'INPS.

E' possibile che un familiare convivente fruisca dei tre giorni se il lavoratore che utilizza i permessi ha effettivo bisogno di assistenza e nel suo nucleo parentale non siano presenti altri in grado di fornirla. Al riguardo occorre precisare che i giorni di permessi dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate (Circ. Inps 128/2003 punto 6).

Al lavoratore con handicap che fruisce per sé stesso dei permessi orari ex lege 104/92 ed è genitore di un bambino di età inferiore ad un anno, spettano i permessi per "allattamento".

⁵ Circolare INPS 37/99.

⁶ I contributi figurativi sono contributi accreditati, senza onere a carico del lavoratore, per periodi durante i quali non ha prestato attività lavorativa a "causa di forza maggiore" prevista dalla legge o ha percepito un'indennità a carico dell'Inps (es permessi legge 104/92, congedo per maternità, congedo parentale, servizio militare, permessi per donazione sangue, ecc.).

⁷ Circolare Ministero del Lavoro prot. 15/V/0001920 del 2004; D.Lgs. 216/2003 sulla parità di trattamento dei lavoratori.

3.3 Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap

La lavoratrice/il lavoratore ha diritto a usufruire di specifici permessi se assiste un figlio, minore o maggiorenne, o il coniuge o altri familiari con un handicap in situazione di gravità, a condizione non si tratti di disabili ricoverati a tempo pieno.

In caso di ricovero:

Il ricovero in ospedale del portatore di handicap esclude solitamente i familiari dal diritto ai permessi.

In proposito, per ricovero a tempo pieno si intende:

- Quando il portatore di handicap trascorre tutta la giornata (o gran parte di essa) presso una struttura adibita all'accogliimento dei disabili (includendo quindi anche i Centri riabilitativi diurni),
- Il rientro a casa del disabile, seppur nelle ore serali, non esclude il ricovero a tempo pieno;
- Il ricovero presso una qualsiasi struttura ospedaliera, anche se non legato (direttamente o indirettamente) all'handicap è da intendersi effettuato presso istituti specializzati.

L'Inps ha stabilito deroghe all'incompatibilità dei permessi con il ricovero nei seguenti casi:

- Il richiedente il permesso assista un disabile in tenera età (cioè di età inferiore ai 3 anni) o, per i bambini di età superiore ai tre anni, nei casi in cui la presenza di uno dei genitori sia richiesta dalla struttura per necessità effettive;
- Il disabile sia in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- La struttura sanitaria ospitante non garantisca l'assistenza per visite specialistiche o terapie eseguite al di fuori della struttura e affidi il disabile alla responsabilità dei parenti per il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della casa di cura. In questo caso sarà necessario presentare la domanda di fruizione dei permessi ogni qualvolta si effettuino terapie o visite al di fuori della struttura ospitante (non essendo possibile presentare una richiesta di autorizzazione illimitata nel tempo) prima del godimento degli stessi allegando alla richiesta di permessi le impegnative delle visite o terapie e dichiarazione della struttura ospitante che attesti la necessità di assistenza del parente. A visita avvenuta, bisognerà altresì inviare all'Inps la documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate⁸.

La Legge 183/2010 ha abrogato le condizioni di "continuità ed esclusività fissate nel caso in cui i permessi fossero richiesti per l'assistenza a parenti ed affini con i quali non vi sia la convivenza, consentendo quindi la fruizione dei permessi anche quando il familiare abiti distante.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, dovrà produrre la documentazione (titoli di viaggio o altra documentazione idonea⁹) attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Ai genitori naturali sono equiparati i genitori adottivi e affidatari¹⁰, salvo il caso del congedo straordinario per il quale gli affidi sono diversamente regolamentati.

I permessi sono retribuiti (l'importo è a carico dell'INPS ed è anticipato dall'azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa (vedi nota 5). Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative.

Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare discriminazioni normative ed economiche: pertanto, non riducono ferie, 13^a mensilità ed altre mensilità agguintive.

3.3.1 Assistenza figli minorenni con handicap

La legge prevede differenti permessi in base all'età del figlio assistito.

⁸ Messaggio Inps 14480 28/05/2010

⁹ Dovrà essere, di massima, preferito l'uso di mezzi pubblici (treni, autobus, ecc.); nell'ipotesi dell'impossibilità di utilizzo di mezzi pubblici sarà necessario presentare documentazione comprovante il luogo di residenza del familiare assistito (ricevuta del pedaggo autostradale o, se non vi è percorso autostradale, certificato del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata per visite/esami). Circ. Inps n. 32 del 6/3/2012.

¹⁰ Con le decorrenze specifiche individuate in merito all'ingresso del bambino in famiglia.

Per i figli fino a 3 anni di età, il genitore ha diritto a:

- prolungamento del congedo parentale con una indennità pari al 30% della retribuzione

in alternativa

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore

in alternativa

- 2 ore di permesso giornaliero retribuite (un'ora se l'orario di lavoro è pari o inferiore alle sei ore)¹¹.

Per i figli oltre 3 anni e fino a 12 anni di età, il genitore ha diritto a:

- prolungamento del congedo parentale¹² con una indennità pari al 30% della retribuzione

in alternativa

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore

Per i figli oltre 12 anni e fino a 18 anni di età, il genitore ha diritto a:

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore

Se nella famiglia ci fossero più disabili gravi con più di tre anni d'età, il genitore lavoratore che presta assistenza può cumulare tanti permessi quanti sono i figli disabili, sempre nel limite massimo di tre giorni per soggetto. Si devono presentare tante domande quanti sono i figli disabili gravi¹³.

Condizioni di fruibilità dei genitori

Permessi e prolungamento del congedo parentale sono utilizzabili dal genitore che lavora anche quando l'altro non lavora o non ne ha diritto (casalinga, lavoro autonomo, disoccupato ecc.).

Se entrambi i genitori fossero lavoratori dipendenti, permessi e congedo si devono fruire in maniera alternativa¹⁴: è possibile che un genitore utilizzi il prolungamento del congedo parentale e l'altro usufruisca dei permessi orari, mentre non è ammesso che lo stesso genitore utilizzi congedo e permessi. L'alternatività nell'uso dei permessi va anche intesa nel senso del monte mensile: è possibile che entrambi i genitori usino contemporaneamente un giorno o mezza giornata di permesso purché il monte complessivo rimanga invariato (tre giorni interi o sei mezza giornate).

I genitori, se entrambi lavoratori dipendenti, possono usufruire dei permessi anche quando il figlio minore disabile vive con un altro familiare non lavoratore in grado di assisterlo.

¹¹ E' possibile la fruizione contemporanea da parte di un genitore dei permessi orari per l'assistenza di un figlio disabile da 0 a 3 anni con i permessi di allattamento per un altro figlio. Vi è invece incompatibilità tra permessi orari ex lege 104/92 e permessi di allattamento per il medesimo figlio portatore di handicap, salvo il caso in cui il dirigente medico legale Inps attesti che le cure al figlio disabile non possono essere garantite durante le due ore di allattamento.

¹² D.Lgs. 80 del 15/6/2015 in attuazione dell'Art. 1, commi 8 e 9 Legge Delega n. 183/2014 (lobs Act). La novità al momento riguarda i periodi fruiti entro il 2015

¹³ Circolare INPS n. 80/95. Naturalmente entrambi i genitori possono avere i giorni di permesso se decidono di assistere ognuno un figlio.

¹⁴ Occorre la certificazione dell'altro datore di lavoro o un'autodichiarazione all'atto della richiesta.

3.3.2 Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap

I genitori, il coniuge, il parente o l'affine entro il 2° grado¹⁵, che assistono una persona handicappata in situazione di gravità¹⁶, hanno diritto ad utilizzare **tre giorni di permessi retribuiti mensili frazionabili in permessi orari, non cumulabili nei mesi successivi**.

La sentenza della Corte Costituzionale depositata il 23 settembre 2016 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art 33 comma 3 della legge 104 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi per l'assistenza di persona disabile in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, al parente o affine entro il secondo grado.

In seguito a tale sentenza e alla luce delle disposizioni emanate dalla Legge 76/2016, l'Inps ha fornito le istruzioni operative¹⁷ al riguardo, in particolare viene evidenziato che:

- In caso di unione civile (che può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso), il componente dell'unione può usufruire sia dei permessi L104, sia del congedo straordinario, unicamente nel caso in cui presti assistenza all'altro componente l'unione. In questi casi non si possono utilizzare né i permessi né il congedo nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un parente dell'unito, dal momento che l'unione civile non costituisce un rapporto di affinità con i parenti dell'altro componente l'unione civile;
- In caso di convivenza di fatto (che può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso) il componente della convivenza può usufruire unicamente dei permessi, non del congedo straordinario. Anche in questo caso i permessi sono concessi solo nel caso di assistenza al coniuge di fatto. Per poter beneficiare dei permessi, è necessario che i conviventi siano registrati all'anagrafe sullo stesso stato di famiglia.

Il permesso può essere esteso ai parenti e agli affini fino al 3° grado solo se il coniuge o i genitori (anche solo uno di loro) del disabile:

- abbiano compiuto 65 anni di età;
- siano affetti a loro volta da patologie invalidanti;
- siano deceduti;
- siano di fatto mancanti (es. celibato, stato di figlio naturale non riconosciuto, divorzio, separazione, abbandono certificato dalle autorità).

¹⁵ PARENTELA. Linea retta e collaterale:

Genitori , Figli : parenti in linea retta di 1° grado; Nonni, Nipoti (di nonni): parenti in linea retta di 2° grado; Fratelli e Sorelle parenti in linea collaterale di 2° grado; Bisnonni, Bisnipoti: parenti in linea retta di 3° grado, Nipoti (figli di fratelli/sorelle) e Zii (materni/paterni) : parenti in linea collaterale di 3° grado

AFFINITA': rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge. Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: suoceri/ nuora-genero: affinità di 1° grado, cognati: affini di 2° grado, Zii del coniuge: affini di 3° grado.

¹⁶ Compresi i disabili che lavorano e usufruiscano dei permessi previsti (3 giorni o 2 ore giornaliere), a condizione che abbiano effettiva necessità e che nel nucleo familiare non sia presente un'altra persona che può fornire assistenza.

¹⁷ Circolare Inps n 38/2017

4 PROGRAMMAZIONE DEI PERMESSI

Il Ministero del Lavoro ha precisato¹⁸ che il datore del lavoro può richiedere una programmazione dei permessi a cadenza settimanale o mensile, purché il lavoratore sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, e purché tale programmazione:

- Non comprometta il diritto del disabile ad un'effettiva assistenza;
- Segua criteri quanto più condivisi.

E' opportuno individuare criteri condivisi, anche in caso di modifica unilaterale (da parte del dipendente) della giornata di permesso precedentemente programmata, tutto ciò al fine di non compromettere il funzionamento dell'organizzazione aziendale.

In ogni caso, il Ministero del Lavoro ha precisato che improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile prevalgono sulle esigenze imprenditoriali.

5 CONGEDO STRAORDINARIO

L'art 42 del Decreto Legislativo 151 del 23/3/01 aveva previsto che i genitori potevano usufruire alternativamente di un congedo straordinario fino ad un massimo di 2 anni per assistere il figlio anche maggiorenne con un handicap in situazione di gravità.

Le sentenze della Corte Costituzionale n. 233/2005, n. 158/2005 e n. 19/2009 hanno successivamente modificato questo articolo, allargando i destinatari al coniuge, figli, fratelli e sorelle conviventi. Il Dlgs 119/2011, recependo tali sentenze, stabilisce un nuovo ordine di priorità dei soggetti che hanno diritto alla fruizione del congedo.

Possono quindi usufruire del congedo straordinario secondo il seguente ordine di priorità:

- coniuge
- padre o madre, anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza¹⁹ del coniuge
- figli, in caso di mancanza del coniuge, padre e madre
- fratelli e sorelle, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli
- familiari o affini entro il 3° grado, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli, fratelli e sorelle²⁰.

Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno.

È sempre richiesto il requisito della convivenza²¹, ovvero con l'eventuale "dimora temporanea" ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile, richiedendo l'iscrizione al "Registro delle popolazione temporanea".^{22 23}

Il periodo massimo di congedo straordinario è di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e può essere frazionato (in mesi, settimane, giorni). Per lo stesso portatore di handicap non possono essere richiesti più di 2 anni.

Spetta una indennità pari all'ultima retribuzione percepita prima del congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative ed escludendo le voci variabili della retribuzione, e il periodo è coperto dall'accredito della contribuzione figurativa. La somma complessiva (indennità + relativa contribuzione) non può superare in un anno la cifra di € 47.967,22 rivalutata annualmente: quindi l'importo massimo di indennità è pari a € 36.066,00. Tale importo è al lordo dell'imposizione Irpef.

¹⁸ Nota n 31/2010 Ministero del Lavoro.

¹⁹ Per tutte le casistiche si intende in caso di mancanza (es. celibato, stato di figlio naturale, divorzio, separazione, abbandono certificato dalle autorità), decesso o in presenza di patologie invalidanti.

²⁰ Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 3/7/2013 – Circolare INPS n. 159 del 15/11/2013.

²¹ Si considera convivente anche se con residenza nello stesso indirizzo e numero civico ma in appartamenti diversi.

²² Art. 32 D.P.R. n. 223/89.

²³ L'iscrizione nel Registro della Popolazione Temporanea è possibile esclusivamente nel caso in cui si fosse residenti in due Comuni diversi, nel caso di residenza nel medesimo Comune, si deve necessariamente variare la residenza.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione delle ferie, della 13esima mensilità e del TFR.

Il richiedente non può fruire dei permessi retribuiti L.104/92 e del congedo straordinario per gli stessi giorni; invece i permessi retribuiti possono essere cumulati nello stesso mese in cui si usufruisce del congedo straordinario.

Se un genitore usufruisce del congedo straordinario, l'altro non può utilizzare il congedo parentale.

Per avere diritto al congedo straordinario è necessario presentare la domanda, per via telematica anche tramite Patronato, alla sede INPS competente.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni decorrono dalla data indicata sulla domanda.

E' bene presentare domanda almeno 30 giorni prima dell'inizio del congedo per essere in possesso, al momento della fruizione, dell'autorizzazione Inps al conguaglio da parte del datore di lavoro.

L'utilizzo del congedo straordinario è svincolato da esigenze di servizio.

Per poter fruire del congedo straordinario occorre dare comunicazione all'azienda presentando la richiesta unitamente alla copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico.

6 PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP

Per il personale a part time, le 2 ore di permesso giornaliero, nei casi previsti dalla L. 104/92, sono ridotte ad 1 ora nei giorni il cui orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

Per il part time verticale, i 3 giorni di permesso mensile sono ridotti proporzionalmente al numero dei giorni della propria prestazione lavorativa²⁴.

Il personale a part time misto mantiene i 3 giorni di permesso mensile, ma il corrispettivo montante orario viene comunque riproporzionato in base al proprio orario settimanale²⁵.

7 SEDE DI LAVORO

Il lavoratore con handicap in situazione di gravità o che fruisce dei permessi L. 104/92 per assistere familiari con handicap ha diritto²⁶ a:

scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

²⁴ Circolare INPS n. 133 del 17/7/2000.

²⁵ Messaggio INPS n. 16866 del 28/6/2007.

²⁶ Legge 104/92 art. 33 comma 5.