

PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

PREMESSA

Il Legislatore ha previsto, a favore dei lavoratori (pubblici e privati) che assistono un familiare portatore di handicap grave, la possibilità di fruire dei seguenti benefici:

- ➔ **congedo straordinario** della **durata massima di 2 anni** nell'arco della vita lavorativa (continuativi o frazionati);
- ➔ **prolungamento del congedo parentale** oppure, in alternativa, **riposi orari giornalieri**;
- ➔ **3 giorni di permesso mensile**, fruibili anche ad ore.

Le opportunità per chi presta assistenza ad un disabile grave:

- Prolungamento del congedo parentale oppure riposi orari giornalieri
- 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore)
- Congedo straordinario (continuativo o frazionato)

PRESUPPOSTI

I genitori ed i familiari di un portatore di handicap grave possono richiedere i suddetti benefici a condizione che la persona da assistere **non sia ricoverata a tempo pieno**.

Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere 24 ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

I permessi spettano **anche in caso di ricovero a tempo pieno** nell'ipotesi in cui la struttura sanitaria ospitante:

- non garantisca l'assistenza per visite specialistiche e/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 tal caso, infatti, poiché il disabile deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie:

- ➔ si interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e
- ➔ si determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, in presenza degli altri requisiti normativamente previsti (parentela e affinità), ha diritto alla fruizione dei permessi.

Come precisato dall'INPS nel Messaggio n.14480/2010 il lavoratore interessato a fruire dei permessi per assistere un portatore di handicap grave **ricoverato a tempo pieno**, deve regolarmente proporre domanda prima del godimento degli stessi.

Alla domanda deve essere allegata:

- la documentazione comprovante l'avvenuto accesso alle strutture sanitarie e
- la dichiarazione sottoscritta dalla struttura di ricovero che attesti l'affidamento del disabile alla responsabilità dei parenti per tutto il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della struttura sanitaria ospitante per finalità diagnostico/accertative e di cure.

Inoltre, i benefici spettano, anche in caso di ricovero a tempo pieno, qualora:

- ➔ la persona con disabilità grave sia in **stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine**;
- ➔ si tratti di **minori** con disabilità grave per i quali risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (ipotesi

già prevista per i bambini fino a 3 anni di età il cui ricovero è finalizzato ad un **intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo**).

Tutte le agevolazioni ed i permessi concessi ai genitori di disabili si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, poiché, ad esempio, è lavoratore autonomo, casalingo/a oppure non svolge attività lavorativa.

LO STATO DI HANDICAP GRAVE

Lo **stato di handicap** è definito dall'articolo 3, comma 1 della Legge n.104/1992, ai sensi del quale: *“É persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.”*

Il comma 3 del medesimo articolo definisce, invece, la **connotazione di gravità** dell'handicap: *“Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.”*

Regime provvisorio

Fermo restando che la concessione dei benefici in esame è subordinata all'accertamento della situazione di gravità da parte delle Commissioni mediche, al fine di evitare che il ritardato rilascio della documentazione concernente l'accertamento della gravità dell'handicap pregiudichi la fruizione delle agevolazioni, è stato previsto un **regime provvisorio**.

Infatti, l'articolo 2 del Decreto Legge n.45 del 2 marzo 1993 dispone che:

“2. Qualora la commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, non si pronunci entro novanta giorni dalla domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dall'articolo 33 della stessa legge, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato.

3. L'accertamento provvisorio di cui al comma 2 produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione, e comunque per non più di un anno.”

SINDROME DI DOWN E GRANDI INVALIDI DI GUERRA

Le persone con sindrome di Down possono essere dichiarate in situazione di gravità, oltre che dalle Commissioni ASL, anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata da presentazione del “cariotipo”, cioè di quell'esame che descrive l'assetto cromosomico di una persona.

Inoltre, per quanto concerne i Grandi invalidi di guerra, si precisa che tali soggetti (cioè i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla prima categoria con o senza assegno di superinvalidità), ed i soggetti ad essi equiparati:

- ➔ sono considerati persone handicappate in situazione grave ai sensi dell'articolo 3 della Legge n.104/1992, e
- ➔ non sono assoggettati agli accertamenti sanitari previsti dall'articolo 4 della medesima legge.

In tal caso, infatti, la situazione di gravità è attestata dalla documentazione rilasciata agli interessati

dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici.

IL VERBALE DI GRAVE DISABILITÀ

Come sopra anticipato, la condizione di grave disabilità deve essere accertata dalla competente Commissione ASL che, su specifica richiesta del soggetto interessato e dopo una visita specifica, rilascia un apposito verbale.

Il verbale relativo all'accertamento della grave disabilità può essere oggetto di revisione nell'ambito di una successiva visita da parte della Commissione.

A tale proposito, l'articolo 25, comma 6 bis, del DL n.90/2014 convertito in Legge n.114/2014, stabilisce che:

“Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).”

NOVITÀ: Poiché la Legge n.114/2014 è entrata in vigore il 19 agosto 2014, ne consegue che,

- i lavoratori titolari dei benefici (permessi/congedi) correlati alla grave disabilità in base a verbali con revisione prevista a partire dal 19 agosto 2014,
- possono continuare a **fruire delle prestazioni anche nelle more dell'iter sanitario di revisione.**

Prima dell'entrata in vigore della suddetta disposizione il lavoratore non poteva continuare a fruire dei benefici connessi alla grave disabilità nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale soggetto a revisione ed il completamento dell'iter sanitario di revisione.

Alla luce di quanto sopra l'INPS, nella Circolare n.127 dell'8 luglio 2016, precisa che

- **il datore di lavoro può continuare a porre a conguaglio** le somme anticipate per le prestazioni in esame oltre la data di scadenza riportata nel provvedimento di autorizzazione a suo tempo rilasciato in base al verbale rivedibile e **fino al compimento dell'iter sanitario di revisione;**
- a partire dall' 8 luglio 2016 (data di pubblicazione della circolare in esame), le autorizzazioni 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.

NORMATIVA

Il congedo straordinario è disciplinato dall'**articolo 42 del Decreto Legislativo n.151 del 26 marzo 2001**. In particolare, i commi 5 e 5-bis del predetto articolo prevedono che:

“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 di fruire del congedo 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.

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.104/1992 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 fruire 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.

***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.*

***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.*

***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, 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n.53.*

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

La Corte Costituzionale, con la Sentenza n.203 del 3 luglio 2013, ha dichiarato l'**illegittimità** dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs n.151/2001 (Testo Unico della maternità/paternità) nella parte in cui, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura del disabile in situazione di gravità, non include nel novero delle persone legittimate a fruire del congedo straordinario il **parente o l'affine entro il terzo grado convivente** della persona in situazione di disabilità grave.

A seguito della predetta pronuncia della Corte Costituzionale, l'INPS, con la Circolare n.159 del 15 novembre 2013, ha modificato le istruzioni precedentemente impartite dallo stesso Istituto in merito agli "aventi diritto".

SOGGETTI BENEFICIARI

Il congedo straordinario (continuativo o frazionato) spetta, secondo il seguente ordine:

- ➔ al **coniuge convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
- ➔ al **padre** o alla **madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- ➔ ad **uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel casi in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da

patologie invalidanti. 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);

- ➔ ad **uno dei fratelli o delle sorelle conviventi** nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Anche in tale fattispecie la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti).
- ➔ Ad un **parente o affine entro il terzo grado convivente** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Soggetti legittimati e ordine di priorità:

- Coniuge convivente
- Padre o madre, anche adottivi
- Uno dei figli conviventi
- Fratelli o sorelle conviventi
- Parenti/affini entro il terzo grado conviventi

NOVITÀ: In risposta all'Interpello n.23/2014, la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha precisato che la fruizione da parte del genitore non convivente del congedo straordinario per assistere il figlio con grave disabilità può essere concessa anche se quest'ultimo risulta **convivente, ma non coniugato**, con un'altra persona.

Secondo il Ministero, infatti, il convivente more uxorio non risulta legittimato ad usufruire del congedo in esame per l'assistenza del proprio partner.

MODALITÀ DI UTILIZZO

La **durata massima** del congedo è **pari a 2 anni** nella vita assicurativa, e costituisce il limite complessivo fruibile **per ogni persona portatrice di handicap** fra tutti gli aventi diritto. I periodi di congedo straordinario, inoltre, rientrano nel limite massimo globale, spettante a ciascun lavoratore, di due anni di permesso, anche non retribuito, “per gravi e documentati motivi personali”

Preme evidenziare che qualora il congedo venga goduto in modo frazionato, se non c'è ripresa dell'attività lavorativa tra un periodo e l'altro, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi tra i due periodi di congedo vengono conteggiati nello stesso.

Fermo restando che il congedo straordinario può essere richiesto solo per i periodi successivi alla presentazione dell'istanza, il richiedente ha diritto ad **usufruire del periodo richiesto entro 60 giorni dalla domanda.**

Inoltre, si ricorda che:

- ➔ il congedo straordinario **non può essere riconosciuto a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona;
- ➔ per l'**assistenza allo stesso figlio** con handicap in situazione di gravità, il diritto al congedo straordinario ed ai permessi retribuiti è **riconosciuto ad entrambi i genitori**, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei permessi ex art. 33 della Legge n.104/1992 né del congedo parentale di tre

anni concesso fino all'ottavo anno di vita.

Il congedo straordinario

- non può superare 2 anni per ciascun portatore di handicap grave e nell'arco della vita lavorativa
- non può essere riconosciuto a più lavoratrici per assistere la stessa persona
 - ◆ *eccezione* per l'assistenza allo stesso figlio disabile il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori
- viene concesso in assenza di ricovero, salva diversa richiesta dei sanitari

DOCUMENTAZIONE

Per usufruire del congedo straordinario, il lavoratore interessato, oltre a possedere i requisiti di legge, deve presentare **telematicamente** all'INPS l'apposita domanda redatta:

- ➔ sul modello **HAND 4 – COD. SR10**, per **assistere figli o affidati** con disabilità grave;
- ➔ sul modello **HAND 5 – COD. SR11**, per **assistere il fratello o la sorella** con disabilità grave;
- ➔ sul modello **HAND 6 – COD. SR64**, per **assistere coniuge** con disabilità grave;
- ➔ sul modello **HAND 7 – COD. SR86**, per **assistere il genitore** con disabilità grave.

Più precisamente, il sistema di servizi online dell'INPS permette di presentare le domande;

- ➔ accedendo direttamente, tramite il PIN, ai servizi on line del portale dell'INPS
- ➔ chiamando il numero gratuito 803164, del Contact center integrato dell'Istituto
- ➔ rivolgendosi agli intermediari dell'Istituto che metteranno a disposizione dei cittadini i necessari servizi telematici.

Le informazioni indispensabili da riportare sulla domanda si congedo sono:

- ➔ **i dati anagrafici del richiedente**,
- ➔ **i dati anagrafici del disabile**,
- ➔ la dichiarazione del **rapporto di lavoro in corso**,
- ➔ **non ricovero a tempo pieno** del disabile,
- ➔ **convivenza** con il disabile.

ALLEGATI

Alla domanda di congedo devono essere allegati:

- ➔ la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL (o dal medico di base per la sindrome di Down),
- ➔ una copia dell'attestato di pensione o del decreto di concessione rilasciato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze,

solo se l'INPS e il datore di lavoro non ne sono già in possesso.

COMUNICAZIONE DI VARIAZIONI

Il lavoratore richiedente deve comunicare tempestivamente all'INPS, **entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento**, le variazioni delle notizie o delle situazioni precedentemente dichiarate, ed in particolare:

- ➔ il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave,
- ➔ la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della

- Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave,
- ➔ le modifiche ai periodi di congedo richiesti,
 - ➔ il decesso del disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Durante il periodo di congedo, che è coperto da **contribuzione figurativa**, il richiedente ha diritto ad una **indennità a carico INPS** pari:

- ➔ all'**ultima retribuzione percepita** (cioè quella relativa all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo),
- ➔ con riferimento alle **voci fisse e continuative del trattamento**.

Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS (ad eccezione dei lavoratori agricoli per i quali l'INPS provvede al pagamento diretto).

Considerato che il periodo di congedo è frazionabile anche a giorni (interi), l'indennità va corrisposta per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei due anni di beneficio, l'anno si presume per la durata convenzionale di 365 giorni.

Per l'anno 2016, ad esempio, l'importo complessivo annuo dell'indennità economica è pari a €47.445,82 (comprensivo della contribuzione figurativa); pertanto, il valore massimo dell'indennità che spetta nell'anno al lavoratore è pari a €35.674,00.

Per recuperare quanto anticipato per conto dell'INPS, il datore di lavoro deve:

- compilare l'apposito elemento <MatACredAltre> del flusso UNIEMENS,
- indicando la causale **L070** e l'importo dell'indennità anticipata.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di un'impiegata del settore commercio che richiede 4 mesi di congedo straordinario (dal 1° febbraio al 31 maggio) per prestare assistenza alla madre con disabilità grave, convivente.

Si ipotizzi, inoltre, che:

- l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, articolate su 5 giorni (8 ore al giorno, dal lunedì al venerdì),
- la retribuzione dell'ultimo mese lavorato è pari a €1.740,28.

Di seguito si illustra lo sviluppo del Libro unico del lavoro relativo al mese di febbraio (primo mese di congedo).

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

NORMATIVA

Ai sensi dell'**articolo 33 del Decreto Legislativo n.151 del 26 marzo 2001**, come modificato dall'articolo 8 del D.Lgs n. 80/2015 e dall'art. 43, comma 2, del D.Lgs n.148/2015:

“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 del dodicesimo 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 dei genitori.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 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 al termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32.”

NOVITÀ: L'art. 8 del D.Lgs n.80/2015 e l'art. 43, comma 2, del D.Lgs n.148/2015 hanno **ridefinito il limite di età** del figlio con disabilità grave entro cui i genitori possono fruire del prolungamento del congedo parentale. Più precisamente, dal 25 giugno 2015 i genitori possono fruire di tale beneficio **entro il dodicesimo anno di vita del figlio** con disabilità in situazione di gravità.

Il previgente dettato normativo prevedeva che il prolungamento del congedo parentale per i figli con grave disabilità potesse essere fruito per un periodo massimo di tre anni entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.

Analogamente a quanto sopra, il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni (e non più 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia.

Resta fermo che il prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Dove:

- ➔ in corrispondenza della voce “Indennità INPS per congedo” è stato indicato il totale dell'indennità dovuta dall'INPS e anticipata dal datore di lavoro per tutte le giornate di congedo del mese di febbraio (€1.869,00).
Tale indennità è stata così qualificata:
 $(1.740,28 + 16,66\%) = €2.030,21$
 $(2.030,21 \times 12) : 365 = €66,75$
 $(66,75 \times 28) = €1.869,00$
- ➔ l'imponibile previdenziale è pari a zero, in quanto l'indennità INPS è esente ai fini previdenziali;
- ➔ l'imponibile fiscale è pari a €1.869,00, ossia tutta la somma erogata a titolo di indennità INPS;
- ➔ l'imposta lorda è pari a €454,63;
- ➔ ipotizzando che la dipendente non abbia figli o coniuge a carico, le altre detrazioni ammontano a €83,70 e l'imposta netta risulta pari a €370,93;
- ➔ il totale del netto in busta, pari a €1.498,07, è determinato dalla differenza tra la colonna “tot. competenze” e la colonna “tot. trattenute”.

MODALITÀ DI UTILIZZO

Il prolungamento **decorre dal termine del periodo massimo di congedo parentale** spettante al genitore richiedente ai sensi dell'articolo 32 del medesimo D.Lgs n.151/2001.

Il suddetto articolo 32, infatti, riconosce il diritto di astenersi dal lavoro a titolo di congedo parentale (ex astensione facoltativa dal lavoro):

- ➔ alla **madre**, trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità;
- ➔ al **padre**, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio;
- ➔ al **genitore solo**, trascorsi 10 mesi decorrenti:
 - in caso di madre “sola”, dalla fine del congedo di maternità,

- in caso di padre “solo”, dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

Si ricorda che la situazione di genitore “solo” si verifica in caso di:

- morte di un genitore,
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori,
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale,
- grave infermità (anche temporanea) di uno dei genitori.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di un minore con disabilità grave nato il 15 agosto 2016 (data presunta coincidente con la data effettiva del parto).

Si ipotizzi, inoltre, che sia la madre a richiedere il prolungamento del congedo parentale “ordinario” a lei spettante. In tal caso:

- ➔ il congedo di maternità termina il 15 novembre 2016,
- ➔ il congedo parentale “ordinario” (supponendo che venga fruito senza soluzione di continuità rispetto al congedo di maternità) termina il 15 maggio 2017,
- ➔ il prolungamento del congedo inizia il 16 maggio 2017, cioè dopo il periodo della normale astensione facoltativa teoricamente usufruibile dalla madre (6 mesi).

L'utilizzo del prolungamento non è subordinato all'integrale godimento del congedo parentale “ordinario” (ex articolo 32, D.Lgs n.151/2001). In altre parole, quindi, è possibile ammettere il prolungamento anche quando non sia stato in precedenza esaurito il normale periodo di congedo parentale.

Come precisato dall'INPS nella Circolare n. 32 del 6 marzo 2012, i giorni fruiti, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale, **non possono superare in totale i 3 anni**.

DOCUMENTAZIONE

Per usufruire del prolungamento del congedo parentale, il lavoratore interessato, oltre a possedere i requisiti di legge, deve presentare **telematicamente** l'apposito modello **HAND 2 – COD. SR08**.

In particolare, il sistema di servizi online dell'INPS permette di presentare le domande:

- ➔ accedendo direttamente, tramite il PIN, ai servizi on line del portale dell'INPS,
- ➔ chiamando il numero gratuito 803164, del Contact center integrato dell'Istituto,
- ➔ rivolgendosi agli intermediari dell'Istituto che metteranno a disposizione dei cittadini i necessari servizi telematici.

COMUNICAZIONE DI VARIAZIONI

Il lavoratore richiedente deve comunicare tempestivamente all'INPS, **entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento**, le variazioni delle notizie o delle situazioni precedentemente dichiarate, ed in particolare:

- ➔ il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave,
- ➔ la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave,
- ➔ le modifiche ai periodi di congedo richiesti,
- ➔ l'utilizzo del congedo da parte di altri familiari per lo stesso disabile,

→ il decesso del disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il prolungamento del congedo parentale è coperto da **contribuzione figurativa** utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Inoltre, durante il prolungamento il soggetto richiedente ha diritto ad una **indennità giornaliera** stabilita in misura pari al **30% della retribuzione** (determinata con le stesse modalità del congedo parentale “ordinario”), anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

Per recuperare quanto anticipato per conto dell'INPS, il datore di lavoro deve:

- compilare l'apposito elemento <MatACredAltre> del flusso UNIEMENS,
- indicando la causale **L053** e l'importo dell'indennità anticipata.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di un'impiegata del settore commercio che ha partorito in data 27 agosto 2015 (data presunta coincidente con la data effettiva del parto).

Si ipotizzi, inoltre, che la medesima dipendente abbia:

- terminato il periodo di congedo di maternità il 27 novembre 2015,
- usufruito di 6 mesi di congedo parentale “ordinario”, dal 28 novembre 2015 al 27 maggio 2016,
- deciso di usufruire del prolungamento del congedo fino al 27 agosto 2018.

Si ipotizzi, infine, che la retribuzione lorda percepita nel mese precedente al congedo di maternità (maggio 2015) sia pari a €2.099,87.

Di seguito si illustrano le modalità di calcolo indennità e lo sviluppo del Libro unico del lavoro relativo al mese di giugno 2016 (primo mese “intero” di congedo).

L'INDENNITÀ INPS

nel prospetto saranno calcolate:

- la retribuzione media globale giornaliera, nel seguente modo:
 - nel punto a) del riquadro A, presupponendo che nel periodo di paga precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo di maternità, l'imponibile previdenziale si a pari a €2.100,00, il valore giornaliero è stato ottenuto dividendo per 30 (impiegati mensilizzati) e ottenendo l'importo di €70,00.
 - al punto b) non è stato indicato nulla, in quanto in caso di congedo parentale (sia “ordinario” che “prolungato”) nella retribuzione media globale giornaliera non vanno considerati i ratei di tredicesima e quattordicesima;
- le giornate di congedo indennizzate con il 30% della retribuzione media globale giornaliera sono quelle comprese tra il 1° ed il 30 giugno 2016, per un totale di 30 giorni.

Per questo evento l'INPS deve quindi corrispondere €630,00 che vengono anticipati in busta paga dal datore di lavoro e successivamente conguagliati nell'UniEmens dove:

- in corrispondenza della voce “Mat.Fac.Gen.Hand” è stato indicato il totale dell'indennità dovuta dall'INPS e anticipata dal datore di lavoro per tutte le giornate di astensione del mese di giugno (€630,00).
- nessuna integrazione dell'indennità INPS è prevista a carico del datore di lavoro;
- in corrispondenza della voce “Integrazione festività” è stato indicato l'importo pari a €57,63, che il datore di lavoro deve corrispondere alla lavoratrice in relazione alla festività nazionale del 2 giugno.

Per tale giornata, infatti, la lavoratrice deve ricevere, in aggiunta a quanto corrisposto dall'INPS, un'integrazione a carico del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della quota giornaliera di normale retribuzione:

- l'imponibile previdenziale, pari a €58,00, è stato determinato considerando esclusivamente l'integrazione a carico del datore di lavoro per la festività del 2 giugno;
- i contributi a carico del dipendente ammontano a €5,33 (58,00 x 9,19%);
- l'imponibile fiscale è pari a €682,30. Ai fini della determinazione di tale importo ha inciso anche la somma erogata a titolo di indennità INPS;
- l'imposta lorda è pari a €156,93 (682,30 x 23%)
- le altre detrazioni ammontano a €141,38;
- le detrazioni per il figlio a carico ammontano a €83,51;
- poiché la somma delle detrazioni spettanti (€141,38 + €83,51) è superiore all'imposta lorda, l'imposta netta risulta pari a zero;
- il totale del netto in busta, pari a €682,30, è determinato dalla differenza tra la colonna "tot. competenze" e la colonna "tot. trattenute".

RIPOSI ORARI GIORNALIERI

I genitori di un minore con handicap grave possono richiedere, **in alternativa** al prolungamento del congedo parentale, di usufruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito** fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

L'articolo 42, comma 1 del Decreto Legislativo n.151/2001 (richiamando l'articolo 33, comma 2 della Legge n.104/1992) prevede che:

"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'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n.104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito."

A sua volta, il richiamato **articolo 33, comma 2, della legge n.104/1992** dispone:

"I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino."

In altre parole, i genitori (anche adottivi o affidatari) di un bambino con handicap grave possono richiedere al proprio datore di lavoro di usufruire:

- **in alternativa** al prolungamento del periodo di congedo parentale,
- **di riposi orari retribuiti** rapportati all'orario giornaliero di lavoro.

I permessi retribuiti spettano:

- fino al compimento del terzo anno di età del bambino (compreso il giorno del 3° compleanno),
- nella misura di:
 - **due ore giornaliere**, se l'orario normale di lavoro è pari o superiore a 6 ore;
 - **un'ora al giorno**, in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

MODALITÀ DI UTILIZZO

Preme evidenziare, innanzitutto, che fino al compimento di un anno di età del minore disabile (compreso il giorno del primo compleanno) i riposi orari giornalieri di cui possono beneficiare i genitori non sono quelli alternativi al prolungamento del congedo parentale, ma quelli cosiddetti per "allattamento" di cui all'articolo 39 del Testo unico sulla maternità (D.Lgs n.151/2001)

Successivamente al compimento del primo anno di età del bambino e fino al 3° anno di vita, i permessi orari giornalieri di cui possono beneficiare i genitori diventano, in presenza dei requisiti di legge, quelli **alternativi al prolungamento** del congedo parentale.

Tali riposi, così come il prolungamento dell'astensione facoltativa, spettano in maniera alternativa tra i due genitori e, poiché si tratta di un beneficio che sostituisce il prolungamento del congedo parentale, l'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa godere del congedo parentale "ordinario" eventualmente ancora spettante.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di un minore con disabilità grave nato il 15 agosto 2015 (data presunta coincidente con la data effettiva del parto).

Si ipotizzi, inoltre, che la madre richieda i riposi orari giornalieri, sia "ordinari" sia quelli ex articolo 33 della Legge n.104/1992.

Si ipotizzi, infine, che l'orario normale di lavoro della madre sia pari a 8 ore giornaliere.

In tal caso, si verifica la seguente situazione:

- ➔ il congedo di maternità termina il 15 novembre 2015,
- ➔ il congedo parentale "ordinario" (supponendo che venga fruito senza soluzione di continuità rispetto al congedo di maternità) termina il 15 maggio 2016,
- ➔ dal 16 maggio 2016 al 15 agosto 2016 (compreso), la madre può beneficiare di 2 ore di riposo giornaliero per allattamento, ex art. 39 del TU sulla maternità (D.Lgs n.151/2001),
- ➔ dal 16 agosto 2016 al 15 agosto 2018 (compreso), la madre può beneficiare di 2 ore di riposo giornaliero ex art. 33 della Legge n.104/1992.

DOCUMENTAZIONE

Per usufruire dei permessi retribuiti (alternativi al prolungamento del congedo parentale), il lavoratore interessato, oltre a possedere i requisiti di legge, deve presentare l'apposito modello **HAND 2 – COD. SR08**.

Analogamente al prolungamento del congedo parentale, il modello HAND 2 deve essere presentato all'INPS **esclusivamente con modalità telematiche**.

ALLEGATI E COMUNICAZIONI

Il lavoratore richiedente deve:

- ➔ allegare alla domanda, in caso di disabilità grave, la **documentazione** rilasciata dalla **Commissione ASL** (anche in copia dichiarata autentica) o dal medico di base per la sindrome di Down;
- ➔ comunicare tempestivamente all'INPS, **entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento**, le variazioni delle notizie o delle situazioni precedentemente dichiarate, ed in particolare:
 - il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave,
 - la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave,
 - le modifiche ai periodi di permesso richiesti,
 - l'utilizzo di permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile,
 - il decesso del disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il datore di lavoro deve anticipare, per conto dell'INPS, un importo corrispondente alla **retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di permesso**, determinandola con le stesse modalità di calcolo previste per i c.d. permessi “per allattamento”.

Per recuperare quanto anticipato per conto dell'INPS, il datore di lavoro deve:

- compilare l'apposito elemento <MatACredAltre> del flusso UNIEMENS,
- indicando la causale **L054** e l'importo dell'indennità anticipata.

ESEMPIO

Si ipotizzi il caso di impiegata del settore commerciale che ha partorito in data 21 luglio 2015 (data presunta coincidente con la data effettiva del parto.)

Si ipotizzi, inoltre, che la medesima dipendente abbia:

- ➔ terminato il periodo di congedo di maternità in data 21 ottobre 2015,
- ➔ usufruito di 6 mesi di congedo parentale, dal 22 ottobre 2015 al 21 aprile 2016,
- ➔ deciso di usufruire di 2 ore di permesso giornaliero, a decorrere dal giorno successivo al compimento del primo anno di età del minore con grave disabilità (ovvero dal 22 luglio 2016), sino al compimento del terzo anno di vita.

Trattandosi di un lavoratrice a tempo pieno, a quest'ultima spettano 2 ore giornaliere di permesso retribuito fino al 21 luglio 2018.

Si ipotizzi, infine, che la retribuzione lorda mensile della dipendente sia pari a €1.989,12.

Di seguito si illustra lo sviluppo del Libro unico del lavoro relativo al mese di luglio 2016, durante il quale la lavoratrice ha usufruito:

- ➔ fino al 21 luglio, di 2 ore al giorno per allattamento, per un totale di 30 ore;
- ➔ dal 22 luglio, di 2 ore al giorno di permesso ex Legge n.104/1992, per un totale di 16 ore nel mese.

Dove:

- ➔ con la voce “retribuzione mensile” è stata erogata la retribuzione lorda pari a €1.989,12;
- ➔ è stato trattenuto alla dipendente l'importo della retribuzione riferita alle assenze orarie dal lavoro per allattamento (30 ore), togliendo la retribuzione corrispondente a euro 355,20. Tale importo è stato così calcolato:

$$1.989,12 : 168 = 11,84 \text{ (168 è il divisore orario contrattualmente previsto)}$$

$$11,84 \times 30 = 355,20 \text{ euro;}$$

- ➔ con la voce “INPS allattamento” è stato indicato l'importo dell'indennità a carico INPS per i riposi giornalieri e anticipata dal datore di lavoro;
- ➔ in corrispondenza della voce “13a su allattamento” è stato evidenziato l'importo che l'INPS corrisponde, per le ore di allattamento, a titolo di tredicesima mensilità. Tale importo è stato determinato nella seguente maniera:

$$(1.989,12 : 168) \times 8,33\% = 0,98627 \text{ euro}$$

$$0,98627 \times 30 = 29,59 \text{ euro}$$

In occasione del pagamento della tredicesima mensilità dovranno essere recuperati gli importi erogati a tale titolo nel corso dell'anno;

- ➔ in corrispondenza della voce 14a su allattamento” è stato evidenziato l'importo che l'INPS corrisponde, per le ore di allattamento, a titolo di quattordicesima mensilità (posto che, per ipotesi, il contratto applicato prevede la maturazione di tale istituto). Tale importo è stato determinato nella seguente maniera:

$$(1.989,12 : 168) \times 8,33\% = 0,98627 \text{ euro}$$

$$0,98627 \times 30 = 29,59 \text{ euro}$$

In occasione del pagamento della tredicesima mensilità dovranno essere recuperati gli

- importi erogati a tale titolo nel corso dell'anno;
- è stato trattenuto al dipendente l'importo della retribuzione relativa alle 16 ore di assenza ai sensi della Legge n.104/92, pari a €189,44. Tale importo, esposto con la voce “assenza Legge 104”, è stato determinato:
 $1.989,12 : 168 = €11,84$
 $11,84 \times 16 = €189,44$;
 - in corrispondenza della voce “Perm. HH Gen. Hand < 3 anni” il datore di lavoro, anticipando il trattamento a carico dell'INPS, eroga al lavoratore l'importo relativo alle 16 ore di permesso, pari a €221,00. Tale importo è stato così determinato:
 $141,84$ (retribuzione oraria) + $1,972554$ ($11,84 \times 16,66\%$, incidenza sulla retribuzione giornaliera delle mensilità aggiuntive) = $13,81254$
 $13,81254 \times 16 = 221,00$
- In occasione del pagamento della tredicesima mensilità dovranno essere recuperati gli importi erogati a tale titolo nel corso dell'anno;
- l'imponibile previdenziale, pari a €1.444,00, è stato determinato considerando esclusivamente gli importi erogati dal datore di lavoro a titolo di retribuzione mensile, al netto delle assenze. Gli importi erogati a titolo di permessi per allattamento e riposi giornalieri ex Legge n.104/92 non rilevano dal punto di vista previdenziale poiché rappresenta un'indennità a carico dell'INPS;
 - i contributi a carico del dipendente ammontano a €132,70 ($€1.444,00 \times 9,19\%$);
 - l'imponibile fiscale è pari a €1.947,16. Ai fini della determinazione di tale importo ha inciso anche la somma erogata a titolo di indennità INPS per allattamento e per permessi ex Legge 104/92;
 - l'imposta lorda è pari a €475,73;
 - poiché le altre detrazioni ammontano a €81,13 e le detrazioni per un figlio disabile (minore di tre anni) sono pari a €66,71, l'imposta netta risulta pari a €327,89;
 - il totale del netto in busta, pari a €1.619,27, è determinato dalla differenza tra la colonna “tot. competenze” e la colonna “tot. trattenute”.

PERMESSI MENSILI RETRIBUITI

NORMATIVA

I soggetti per i quali è possibile richiedere i permessi mensili retribuiti sono individuati dall'articolo 33, comma 3 della Legge n.104/92, ai sensi del quale:

“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 con situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

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.”

In base alla norma di legge, hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile retribuito** i lavoratori dipendenti, del **settore pubblico e privato**, che prestano assistenza:

- ➔ al **coniuge**,
- ➔ ad un **parente o affine entro il secondo grado**,
- ➔ ad un **parente o affine entro il terzo grado**, solo qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere
 - abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure
 - siano affetti da patologie invalidanti, o
 - siano deceduti o mancanti

In riferimento a quest'ultimo aspetto (passaggio dal secondo al terzo grado di parentela), l'INPS, nella Circolare n.155/2010, ha chiarito che:

- il termine “**mancanti**” deve essere inteso sia come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), sia come ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (divorzio, separazione legale o abbandono);
- per “**patologie invalidanti**” si intendono quelle, a carattere permanente, individuate dall'articolo 2, comma 1, lettera b), numeri 1,2 e 3 del Decreto Interministeriale n.278/2000.

Più precisamente, le patologie indicate dal Decreto n.278/2000 comprendono:

- ➔ 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;
- ➔ patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- ➔ patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'**Interpello n.19 del 26 giugno 2014**, ha precisato che il diritto ai tre giorni di permesso al mese spetta al parente od affine entro il terzo grado a prescindere dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti od affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assistere il disabile, dovendo essere esclusivamente provata la circostanza delle particolari condizioni del coniuge e/o dei genitori della persona in situazione di gravità.

NOVITÀ: La Corte Costituzionale, con **Sentenza n.213, depositata in data 23 settembre 2016**, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della suddetta disciplina relativa ai permessi mensili retribuiti per i familiari portatori di handicap grave.

In particolare, con la Sentenza in esame la Corte Costituzionale ha sancito l'**illegittimità costituzionale** dell'articolo 33, comma 3, della Legge n.104/1992, nella parte in cui **non include il convivente more uxorio** tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi mensili retribuiti, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

Secondo la Corte, infatti, l'esclusione del convivente dai soggetti beneficiari, in via ordinaria, dal permesso mensile retribuito comprometterebbe irragionevolmente il diritto – costituzionalmente presidiato – del portatore di handicap di ricevere assistenza nell'ambito della sua comunità di vita, “*non in ragione di una obiettiva carenza di soggetti portatori di un rapporto qualificato sul piano affettivo, ma in funzione di un dato “normativo” rappresentato dal mero rapporto di parentela o di*

coniugio”.

Si attendono, a riguardo, indicazioni da parte dell'INPS.

GRADI DI PARENTELA E DI AFFINITÀ

La parentela è il rapporto giuridico che intercorre fra persone che discendono da uno stesso stipite, e che quindi sono legate da un vincolo di consanguineità. Di conseguenza, a titolo esemplificativo, sono:

- ➔ parenti di primo grado: figli e genitori;
- ➔ parenti di secondo grado: fratelli e sorelle, nipoti (figli dei figli) e nonni;
- ➔ parenti di terzo grado: nipote (figlio di un fratello o di una sorella) e zio, bisnipote e bisnonno.

L'affinità, invece, è il vincolo fra un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge. Ne consegue che, sono:

- ➔ affini di primo grado: suocero e genero, suocero e nuora;
- ➔ affini di secondo grado: marito e fratello della moglie, moglie e sorella del marito;
- ➔ affini di terzo grado: zio del marito rispetto alla moglie, zia della moglie rispetto al marito.

Si ricorda che i coniugi non sono né parenti, né affini.

RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO

I tre giorni di permesso mensile:

- ➔ non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore dipendente per **assistere la medesima persona** in condizione di gravità. Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono 3 per ogni soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo invece essere godute alternativamente da più beneficiari. Viene pertanto individuato un **unico referente per ciascun disabile**.

Dall'11 agosto 2011. all'articolo 33, comma 3 della Legge n.104/92, è stato **aggiunto** il seguente periodo:

“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.”

Il dipendente può pertanto **cumulare i permessi** (cioè **prestare assistenza a più persone** in situazione di handicap grave) solo a condizione che la seconda persona da assistere sia:

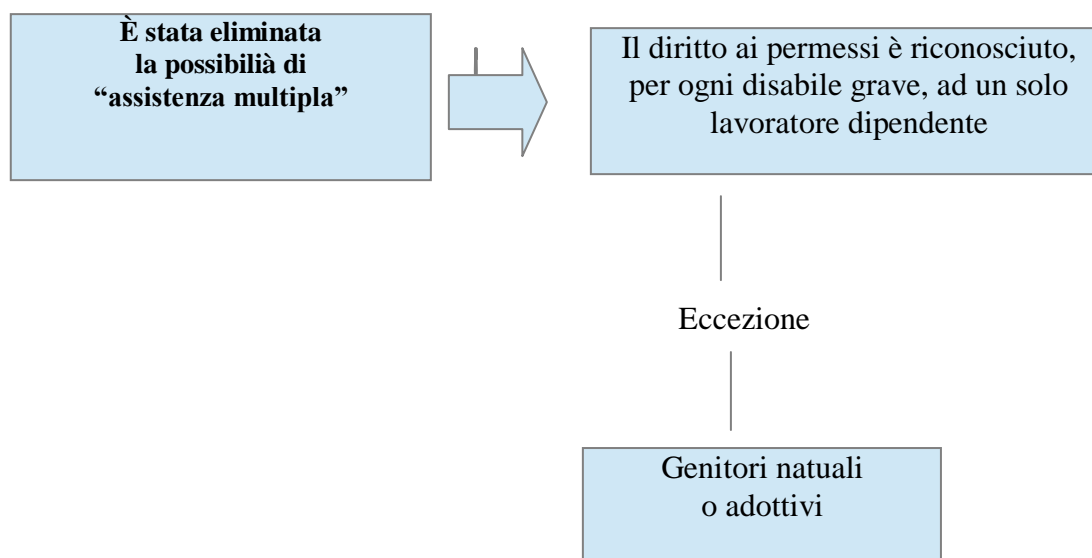
- **il coniuge,**
- **un parente o affine entro il primo grado**
- **un parente o affine entro il secondo grado** qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Dall'11 agosto 2011 è stato inoltre previsto (nuovo **comma 3-bis**), che il lavoratore che usufruisce dei permessi retribuiti per assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in un Comune situato a più di 150 km di distanza stradale 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 (ovviamente in relazione ai giorni in cui beneficia dei permessi retribuiti). A riguardo l'INPS, nella Circolare n.32/2012, ha specificato che, a titolo esemplificativo, dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici quali aerei, treni, autobus, ecc..., in quanto

consentono di esibire al datore di lavoro 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 documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco. Tale documentazione dovrà essere esibita al datore di lavoro che ha il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo.

- ➔ In caso di assistenza allo stesso figlio disabile in condizione di gravità, sono riconosciuti ad **entrambi i genitori** (anche adottivi) che possono usufruirne alternativamente. In tal caso, infatti, fermo restando il limite di 3 giorni per soggetto disabile e pur essendo necessario un intervento permanente, continuativo e globale della sfera individuale o di relazione del soggetto con disabilità grave, l'onere può essere sostenuto alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino, rispetto agli altri familiari.



MODALITÀ DI UTILIZZO

I 3 giorni di permesso retribuito mensile possono essere fruiti **anche mediante frazionamento in permessi orari**.

Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore (ad esclusione, quindi, del caso in cui vengano fruiti per giornate lavorative intere) è necessario rispettare un determinato **limite orario mensile**.

Per quantificare il massimale orario mensile di permessi, si deve applicare il seguente algoritmo:

(orario normale di lavoro settimanale/numero di giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili

ESEMPIO 1

Si ipotizzi il caso di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale pari a 36 ore, articolato su sei giorni lavorativi. In tal caso il massimale mensile è pari a 18 ore, in quanto dall'applicazione del suddetto algoritmo si ottiene:

$$(36/6) \times 3 = 18 \text{ ore mensili}$$

ESEMPIO 2

Si ipotizzi il caso di un lavoratore con orario normale di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su cinque giorni lavorativi. In tal caso il massimale mensile è pari a 24 ore, in quanto

dall'applicazione del suddetto algoritmo si ottiene:

$$(40/5) \times 3 = 24 \text{ ore mensili}$$

Ai fini del calcolo del massimale orario mensile, si ritiene che si debba tenere conto dei soli giorni **effettivamente lavorati** e non del sabato anche se considerato “giornata lavorativa a zero ore”. Infatti, tutta la prassi emanata in materia fa riferimento alle giornate lavorative, senza ulteriori specificazioni.

Per quanto riguarda, invece, l'arrotondamento del risultato dell'algoritmo, si ritiene plausibile utilizzare il medesimo criterio utilizzato per stabilire il numero dei giorni spettanti in caso di riduzione dell'attività lavorative per CIG, esplicitato nel Messaggio INPS n.26411 del 18 novembre 2009 dove è stato stabilito che: “*Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore*”.

I permessi non fruiti in un mese **non possono essere cumulati** nei mesi successivi.

RIPROPORZIONAMENTO DEI PERMESSI

In risposta all'Interpello n.24 del 1° agosto 2012, la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, ha precisato che “non è possibile ritenere giustificato un riproporzionamento” del diritto ai permessi ex articolo 33, comma 3, Legge n.104/92 nel caso in cui il dipendente (titolare del diritto), nel corso dello stesso mese, abbia legittimamente beneficiato di altri permessi o congedi (permesso sindacale, maternità facoltativa, maternità obbligatoria, malattia, congedo straordinario invalidi ecc.).

Secondo il Ministero, infatti, si tratta di assenze giustificate (malattia, maternità...) che per legge sono riconosciute come diritti spettanti al lavoratore. In tal caso, pertanto, il diritto ai permessi ex articolo 33, comma 3, Legge n.104/92 va riconosciuto per intero, ed il lavoratore, nonostante le altre assenze, può comunque beneficiare dei 3 giorni mensili di permesso retribuito.

Preme evidenziare che il medesimo orientamento era stato adottato dal Ministero del Lavoro in risposta all'Interpello n.21 del 17 giugno 2011. in tale occasione, il Ministero aveva precisato che i permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n.104/1992 (3 giorni al mese) non devono essere riproporzionati in presenza di giorni di ferie godute nel medesimo mese, in quanto si tratta di due istituti non “interscambiabili” con finalità totalmente diverse.

Per quanto concerne, invece, l'ipotesi in cui il dipendente presenti istanza ex Legge n.104/1992 per la prima volta nel corso del mese (ad esempio, il giorno 19), il Ministero ritiene possibile riproporzionare il numero dei giorni mensili di permesso spettanti.

In tal caso il riproporzionamento andrà effettuato in base al principio espresso dall'INPS nella Circolare n.128 dell'11 luglio 2003, nella quale si afferma che:

“In caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori a un mese vanno proporzionalmente ridimensionati i 3 giorni di permesso ai sensi della legge 104 spettanti al richiedente. Tale criterio scaturisce da orientamenti Ministeriali secondo cui, quando l'assistenza alla persona handicappata non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso ex legge 104.

L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto che quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es:19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso.”

COINCIDENZA DEI PERMESSI CON LE FERIE PROGRAMMATE

NOVITÀ: il Ministero del Lavoro, in risposta all'**Interpello n.20 del 20 maggio 2016**, ha precisato che:

- qualora la necessità di assistenza al familiare disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o di chiusura dello stabilimento,
- **la fruizione del permesso di cui alla Legge n.104/1992 sospende il godimento delle ferie.**

Le ferie non godute (in quanto “sostituite” dai permessi della Legge n.104/92) saranno recuperate in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro.

In altre parole il Ministero ha chiarito che, poiché le improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile prevalgono sulle esigenze aziendali, il datore di lavoro non può negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, “ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza”.

DOCUMENTAZIONI

Per usufruire dei 3 giorni di permesso mensile (utilizzabili anche ad ore), il lavoratore interessato, oltre a possedere i requisiti di legge, deve presentare l'apposito modello **HAND 2 – COD. SR08**.

Dal 1° aprile 2012 le domande relative ai permessi disciplinati dall'articolo 33 della Legge n.104/1992 devono essere presentate dall'INPS **esclusivamente con modalità telematiche**.

Più precisamente, il sistema di servizi online dell'INPS permette di presentare le domande:

- ➔ accedendo direttamente, tramite il PIN, ai servizi online del portale dell'INPS,
- ➔ chiamando il numero gratuito 803164, del Contact center integrato dell'Istituto,
- ➔ rivolgendosi agli intermediari dell'Istituto che metteranno a disposizione dei cittadini i necessari servizi telematici.

COMUNICAZIONE DI VARIAZIONI

Il lavoratore richiedente deve comunicare tempestivamente all'INPS, **entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento**, le variazioni delle notizie o delle situazioni precedentemente dichiarate, ed in particolare:

- ➔ il ricovero a tempo pieno della persona in condizione di handicap grave,
- ➔ la revisione del giudizio di gravità della condizione dell'handicap da parte della Commissione ASL o comunque la cessazione della validità del riconoscimento dell'handicap grave,
- ➔ le modifiche ai periodi di permesso richiesti,
- ➔ l'utilizzo di permessi da parte di altri familiari per lo stesso disabile,
- ➔ il decesso del disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I permessi mensili (sia giornalieri che orari) sono **retribuiti in misura intera** e sono posti **a carico dell'INPS**.

Per tali permessi spetta un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa agli stessi; in altre parole, devono essere considerati tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto giornaliera che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa.

Il datore di lavoro deve anticipare per conto dell'INPS (tranne che per i lavoratori agricoli, per i quali l'INPS provvede al pagamento diretto) un importo corrispondente alla retribuzione che

sarebbe spettata per le ore/giorni di permesso da porre a conguaglio in sede di compilazione del flusso UNIEMENS

Per recuperare quanto anticipato per conto dell'INPS, il datore di lavoro deve:

- compilare l'apposito elemento <MatACreAltre> del flusso UNIEMENS,
- indicando la causale **056** e l'importo dell'indennità anticipata

ESEMPIO: PERMESSI GIORNALIERI

Si ipotizzi il caso di un'impiegata del settore commercio, che usufruisce nel mese di ottobre di 3 giorni di permesso mensile per assistere il figlio disabile. Nelle seguenti giornate: 7, 13 e 14.

Dove:

- ➔ con la voce "retribuzione mensile" è stata erogata la retribuzione lorda pari a €2.502,48;
- ➔ è stato trattenuto alla dipendente l'importo della retribuzione relativa alle tre giornate di assenza ai sensi della Legge n. 104/92, pari a €288,75. Tale importo, esposto con la voce "assenza Legge 104", è così determinato:
 $2.502,48 : 26 = €96,24923$
 $96,24923 \times 3 = 288,75$;
- ➔ in corrispondenza della voce "Perm. Mens. Gen. Hand" il datore di lavoro, anticipando il trattamento a carico dell'INPS, eroga al lavoratore l'importo relativo alle 3 giornate di permesso, pari a €336,85. Tale importo è stato così determinato:
 $96,24923$ (retribuzione giornaliera) + $16,03512$ ($96,24923 \times 16,66\%$, incidenza sulla retribuzione giornaliera delle mensilità aggiuntive) = $112,28435$
 $112,28435 \times 3 = 336,85$;
- ➔ l'imponibile previdenziale, pari a €2.214,00, è stato determinato sottraendo all'importo erogato dal datore di lavoro a titolo di retribuzione mensile, la somma relativa ai 3 giorni di assenza. L'importo erogato a titolo di permessi giornalieri ex legge 104/1992 non rileva dal punto di vista previdenziale poichè rappresenta un'indennità a carico dell'INPS;
- ➔ i contributi a carico del dipendente ammontano a €203,47 ($2.214,00 \times 9,19\%$);
- ➔ l'imponibile fiscale è pari a €2.347,11. Ai fini della determinazione di tale importo ha inciso anche la somma erogata a titolo di indennità INPS
- ➔ l'imposta lorda è pari a €585,24;
- ➔ poiché il totale delle detrazioni spettanti ammonta a €117,32, l'imposta netta risulta pari a €467,92;
- ➔ il totale del netto in busta, pari a €1.879,19, è determinato dalla differenza tra la colonna "tot. competenze" e la colonna "tot. trattenute".

PERMESSI FRAZIONATI AD ORE

Si ipotizzi che la stessa impiegata del settore commercio, usufruisca dei permessi previsti dalla Legge n.104/1992 frazionandoli ad ore.

In tal caso, poiché l'orario normale di lavoro settimanale della dipendente è pari a 40 ore, articolato su cinque giorni lavorativi, il massimale mensile è pari a 24 ore

Dove:

- ➔ con la voce "retribuzione mensile" è stata erogata la retribuzione lorda pari a €2.502,48;
- ➔ è stato trattenuto alla dipendente l'importo della retribuzione relativa alle 24 ore di assenza (equivalenti a 3 giornate) ai sensi della Legge n. 104/92, pari a €288,75. Tale importo,

esposto con la voce “assenza Legge 104”, è così determinato:

$$(2.502,48 : 26) \times 3 = \text{€}288,75$$

$$288,75 : 24 = 12,03115;$$

- ➔ in corrispondenza della voce “Perm. Mens. Gen. Hand” il datore di lavoro, anticipando il trattamento a carico dell'INPS, eroga al lavoratore l'importo relativo alle 24 ore di permesso, pari a €336,85. Tale importo è stato così determinato:
96,24923 (retribuzione giornaliera) + 16,03512 (96,24923 x 16,66%, incidenza sulla retribuzione giornaliera delle mensilità aggiuntive) = 112,28435
112,28435 x 3 = 336,85
336,85 . 24 = 14,03541;
- ➔ l'imponibile previdenziale, pari a €2.214,00, è stato determinato sottraendo all'importo erogato dal datore di lavoro a titolo di retribuzione mensile, la somma relativa alle ore di assenza. L'importo erogato a titolo di permessi giornalieri ex legge 104/1992 non rileva dal punto di vista previdenziale poichè rappresenta un'indennità a carico dell'INPS;
- ➔ i contributi a carico del dipendente ammontano a €203,47 (2.214,00 x 9,19%);
- ➔ l'imponibile fiscale è pari a €2.347,11. Ai fini della determinazione di tale importo ha inciso anche la somma erogata a titolo di indennità INPS
- ➔ l'imposta lorda è pari a €585,24;
- ➔ poiché il totale delle detrazioni spettanti ammonta a €117,32, l'imposta netta risulta pari a €467,92;
- ➔ il totale del netto in busta, pari a €1.879,19, è determinato dalla differenza tra la colonna “tot. competenze” e la colonna “tot. trattenute”.