

# PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92

## **Cosa sono i permessi retribuiti per legge 104/92?**

Ai cittadini lavoratori, **portatori di handicap grave** riconosciuto ai sensi dell'art 3, comma 3 Legge 104/92 e ai loro familiari, vengono concessi, in presenza di determinate condizioni, dei permessi retribuiti che hanno come scopo la cura e l'assistenza del portatore di handicap. Per questo motivo le assenze per legge 104/92 non sono soggette a giustificazione (per aver portato il disabile a fare visite o altro) ma può essere richiesta un'autocertificazione dal datore di lavoro, come da esempio:

IO SOTTOSCRITTO MARIO ROSSI IL GIORNO 01/12/2012 SARA' ASSENTE DAL LAVORO CON I PERMESSI AUTORIZZATI DALL'INPS PER LEGGE 104/92

**Per cura ed assistenza si intende anche solo far compagnia al disabile che non può essere lasciato solo.**

## **A CHI SPETTANO?**

**Permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92** spettano:

- alle persone disabili che lavorano come dipendenti;
- ai genitori lavoratori dipendenti;
- al coniuge lavoratore dipendente;
- ai parenti o affini entro il 2° grado che lavorano come dipendenti - il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

## Chi sono i parenti ed affini entro il secondo e terzo grado?

<b>PARENTELA</b>		<b>AFFINITA'</b>	
è il vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
<b>Grado</b>	<b>Rapporto di parentela con il titolare</b>	<b>Grado</b>	<b>Rapporto di affinità</b>
1	padre e madre figlio o figlia nonno o nonna	1	suocero o suocera del titolare figlio o figlia del coniuge nonno o nonna del coniuge
2	nipote (figlio del figlio o della figlia) fratello o sorella bisnonno o bisnonna pronipote (figlia o figlio del nipote)	2	nipote (figlio del figlio del coniuge) cognato o cognata  bisnonno o bisnonna del coniuge pronipote (figlio del nipote del coniuge)
3	nipote (figlia o figlio del fratello o della sorella) zio e zia (fratello o sorella del padre o della madre)	3	nipote (figlio del cognato o della cognata) zio o zia del coniuge

**Tra marito e moglie non vi è rapporto di parentela o affinità ma una relazione detta di coniugio**

## A CHI NON SPETTANO?

Ai lavoratori

- a domicilio;
- addetti ai servizi domestici e familiari;
- agricoltori a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari;
- autonomi;
- parasubordinati.

## REQUISITI

- essere **lavoratori dipendenti** (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la **persona** che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in **situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita commissione della ASL (handicap grave art. 4, comma 1 L. 104/92) A decorrere dal 01.01.2010 le suddette commissioni sono integrate da un medico dell'Inps. (Circ. 162/93, punto 1 , Circ. 80/95, punto 1 ,circ. 32/2006 , circ. 131/2009)
- **Non ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave.**

**Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (CIRC. 155/2010).**

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale 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 tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

## COSA SPETTA?

Al lavoratore con handicap che svolge attività' di lavoro dipendente :

-3 giorni al mese

- Ore di riposo giornaliera : 2 ore se orario di lavoro pari o superiore a 6 ore

1 ora se inferiore a 6 ore per tutti i giorni del mese (senza il limite delle 24 ore)

## **GENITORI DI FIGLI IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE CON ETÀ INFERIORE A TRE ANNI.**

I genitori lavoratori dipendenti di figli minorenni in situazione di disabilità grave, conviventi o non, anche adottivi o affidatari, possono fruire, in alternativa di:

1. **Prolungamento fino a tre anni di età** del bambino con disabilità grave, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro con diritto, per tutto il periodo, alla indennità pari al 30% della retribuzione. **Si precisa** che il prolungamento può essere fruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito (**msg. n. 22578/2007**) e cioè:

- Per la madre: trascorsi 6 mesi del periodo di congedo di maternità;
- Per il padre: trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del bambino;
- Per il genitore solo: trascorsi 10 mesi decorrenti:
  - in caso di madre: dalla fine del congedo di maternità;
  - in caso di padre: dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

In caso di adozione nazionale:

- Per il genitore che fruisce del congedo di maternità: trascorsi i 5 mesi del periodo di congedo di maternità (cioè trascorsi 5 mesi dall'ingresso del bambino in famiglia) più il periodo di congedo parentale teoricamente fruibile (6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre);
- Per la madre, quando è il padre ad aver fruito del congedo di paternità/maternità: trascorsi 6 mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino;
- Per il padre, quando è la madre ad aver fruito del congedo di maternità: trascorsi 7 mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino.

In caso di adozione internazionale:

- Per il genitore che fruisce del congedo di maternità: trascorsi i 5 mesi del periodo di congedo di maternità (cioè trascorsi 5 mesi dall'ingresso del bambino in Italia) più il periodo di congedo parentale teoricamente fruibile (6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre) (**circ. n. 16/2008**).
- Per la madre, quando è il padre ad aver fruito del congedo di paternità/maternità: trascorsi 6 mesi dalla data di ingresso in Italia del bambino;
- Per il padre, quando è la madre ad aver fruito del congedo di maternità: trascorsi 7 mesi dalla data di ingresso in Italia del bambino.

2. **Riposi orari retribuiti fino a tre anni di età** di vita del bambino rapportati all'orario giornaliero di lavoro (2 ore di permesso giornaliero per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora negli altri casi) (**circ. n. 291/1995**). Si precisa che, ai sensi del comma 2 dell'art. 33 in esame, il genitore può comunque chiedere di fruire del permesso di due ore giornaliere in luogo del congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro) sia per i primi 6 mesi previsti dal D.lgs. n. 151/2001 che per il periodo di prolungamento di questo (fino ai tre anni) (**circ. n. 80/1995**, p. 2.).

- tre giorni di permesso mensili anche frazionabili in ore (vedi combinato disposto art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 e art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001 come modificati nell'art. 24 della legge n. 183/2010).

Si precisa che i genitori di figli con disabilità grave hanno la possibilità di fruire dei giorni di permesso alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile, anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (es.: madre 2 gg, padre 1 gg. anche coincidente con 1 dei 2 gg. della

madre). (Circ. 133/2000 punto 2.2.3– Circ. 128/2003 punto 9)

Si sottolinea inoltre che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.

Si precisa che i tre permessi sono giornalieri, fruibili anche continuativamente o frazionabili a ore.

## **GENITORI PARENTI E AFFINI DI PERSONE IN SITUAZIONE DI DISABILITA'**

I lavoratori dipendenti, coniuge, parenti o affini della persona in situazione della disabilità grave, entro il secondo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati), possono usufruire di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

I tre giorni di permesso mensili possono essere fruiti anche dai parenti e dagli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave (33, comma 3, della legge 104/92 come modificato dall'art.24 della legge 183/2010 - vedi circolare n. 155/2010-) Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado zii acquisiti, nipoti acquisiti) della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Al riguardo, si chiarisce che l'espressione "mancanti" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le patologie invalidanti, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale - Ministro per la Solidarietà Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della Previdenza Sociale e per le Pari Opportunità - n. 278 del 21 luglio 2000, Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n.

53, concernente congedi per eventi e cause particolari, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000.

Quindi, nell'ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto in situazione di disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra elencate, l'assistenza potrà essere esercitata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

In tale caso alla domanda deve essere allegata, in busta chiusa indirizzata al Centro Medico Legale territorialmente competente, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, da cui risulti una delle patologie sopra indicate ( messaggio 17404/2011, allegato 4, nota 3).

## SONO FRAZIONABILI AD ORE?

SI , SONO FRAZIONABILI AD ORE , SECONDO IL MESSAGGIO INPS RIPORTATO DI SEGUITO: IL LAVORATORE CHE SVOLGE 8 ORE PER 5 GIORNI LA SETTIMANA PUO' USUFRUIRE DI 24 ORE FRAZIONABILI

### **Messaggio INPS - Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito, 28 giugno 2007, n. 16866**

*"Frazionabilità dei permessi ex articolo 33 comma 3 della legge n. 104/1992- Massimale orario mensile- Ulteriori istruzioni."* Si fa seguito al messaggio n. [15995](#) del 18/06/2007 per fornire ulteriori istruzioni in merito alla determinazione del numero massimo di ore di permesso fruibili nel mese, da parte dei lavoratori beneficiari dei tre permessi giornalieri mensili previsti dall'articolo 33 comma 3 della legge n. 104/1992 per l'assistenza ai disabili in condizione di gravità. Occorre, innanzitutto, premettere che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere.

E' necessario, in secondo luogo, precisare che il massimale di diciotto ore mensili, indicato nel messaggio citato in premessa, si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi. Infatti, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla **generalità dei lavoratori** con orario normale di lavoro determinato su **base settimanale**, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile di permessi, è il seguente:

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

A titolo esemplificativo, un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:  $(40/5) \times 3 = 24$

Similmente, l'**algoritmo di calcolo**, da applicare alla generalità dei lavoratori con orario normale di lavoro determinato dai contratti collettivi di lavoro su **base plurisettimanale**, ai fini della commisurazione del massimale in argomento, è il seguente:

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

Per tale fattispecie, si riporta come esempio il caso di un lavoratore con orario di lavoro plurisettimanale articolato nella seguente maniera: 8 settimane da 32 ore su 4 giorni lavorativi alla settimana, 4 settimane da 40 ore su 5 giorni lavorativi alla settimana, 4 settimane da 36 ore su 6 giorni lavorativi alla settimana. Applicando l'algoritmo sopra enunciato, nel caso in esempio, il lavoratore avrà diritto a 22,1 ore mensili. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente:  $(35/4,75) \times 3 = 22,10$

## **SPETTANO SE IL LAVORATORE VIVE A PIU' DI 150 KM DAL DISABILE?**

### **DOCUMENTAZIONE NECESSARIA IN CASO DI DISTANZA DALLA RESIDENZA DELLA PERSONA DA ASSISTERE SUPERIORE A 150 KM**

L'art. 6, comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 119/2011 inserisce un nuovo comma 3 bis all'art. 33 della legge n. 104/92.

Tale comma introduce l'obbligo per il dipendente 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 della sua residenza, di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

**Pertanto, tenuto conto che il disposto del decreto legislativo n. 119/2011 pone in capo al dipendente l'onere della prova, il soggetto che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.**

Conseguentemente, 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 (circolare n. 53/2008).

L'assenza non può essere giustificata a titolo di permesso ex lege 104/92 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista.

## QUANTO SPETTA

- I permessi **presi a giorni** saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta** ( Circ. 80/95 par. 4);
- I permessi **presi a ore** (assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso) saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**;
- Quelli concessi a titolo di **prolungamento dell'astensione facoltativa** fino al 3° anno di vita del bambino saranno indennizzati **al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta o convenzionale** se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali.

### Permessi retribuiti e ANF

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare **circ. 199/1997**

## LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

(Circ. 80/1995, punto 4)

**Per gli operai agricoli** a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI) l'indennità viene pagata direttamente dall'Inps con le seguenti modalità su espressa richiesta dell'interessato **circ. 61/2009**:

- bonifico bancario o postale (IBAN);
- allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale localizzato per CAP, previo accertamento dell'identità del percettore:
  - da un documento di riconoscimento;
  - dal codice fiscale;
  - dalla consegna dell'originale della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato via Postel con Posta Prioritaria.

**I pagamenti** delle prestazioni a sostegno del reddito possono avvenire anche all'estero (msg. 000237 del 09.04.2003)

**N.B.:** Nel caso di **accredito in c/c bancario** o postale devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione nonché le coordinate bancarie o postali (CIN, ABI, CAB) e il numero di c/c.

**Per tutti gli altri lavoratori**, aventi diritto, l'indennità viene, invece, erogata dal datore di lavoro col metodo del conguaglio

## **PART-TIME VERTICALE**

Circ. 133/2000, punto 3.2

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere **ridimensionato proporzionalmente** e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Esempi:

Si procede infatti con la seguente proporzione:  $x : a = b : c$  (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso.

## **LAVORO AGRICOLO**

**Lavoro agricolo a tempo determinato** (mod. HAND/Agr. Msg. 39956/2004).

Nel caso di un rapporto di lavoro agricolo a tempo determinato, il riconoscimento dei 3 giorni di permesso (frazionabili in sei mezze giornate) è possibile solo se i lavoratori sono occupati con contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa articolata su 6 giorni della settimana o 5 giorni se effettuano la settimana corta.

I giorni di permesso non vengono riconosciuti per le frazioni di mese in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

## **ASSISTENZA PER PERIODI INFERIORI A UN MESE**

(Circ.128/2003,punto3-msg4416/2007)

In caso di assistenza ad un disabile grave prestata sporadicamente o solo per alcuni periodi in sostituzione dell'abituale fruitore dei permessi, al richiedente spetta un giorno di permesso ogni 10 giorni di assistenza continua (**circ. n. 128/2003**).

In tali casi, il richiedente deve presentare all'Inps e al proprio datore di lavoro una richiesta scritta contenente una dichiarazione di responsabilità in cui siano attestati: l'assistenza prestata al disabile, il rapporto di parentela con lo stesso, i periodi durante i quali è prestata l'assistenza e i motivi che hanno imposto la sostituzione del soggetto che presta abitualmente.

Contestualmente, l'abituale fruitore dei permessi deve comunicare alla sede Inps di appartenenza ed al proprio datore di lavoro la temporanea sospensione dell'assistenza (**msg. n. 4416/2007**).

## **CUMULABILITA' DEI PERMESSI**

Il prolungamento del congedo parentale e i riposi alternativi sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, **D.lgs. 151/2001**).

E' compatibile la fruizione dei **permessi orari ex lege n. 104/1992 per un figlio con disabilità grave** inferiore a 3 anni e dei **permessi orari (c.d. per allattamento), per altro figlio**: la fruizione di entrambi i benefici da parte di un genitore è possibile, dal momento che si tratta di permessi per due soggetti (figli) diversi, entrambi bisognosi di cure, per i quali è legislativamente prevista la possibilità di fruire di due diversi tipi di permessi. Ovviamente la fruizione dei benefici in parola di una o due ore è legata all'orario di lavoro: se questo è pari o superiore alle 6 ore darà diritto alla fruizione di 2 ore di permesso per "allattamento" e 2 ore di permesso ex lege 104; se è invece inferiore a 6 ore darà diritto alla fruizione di un'ora di permesso per allattamento e a un'ora di permesso ex lege n. 104/1992.

Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore handicappato che fruisce per sè stesso dei permessi orari ex lege 104 ed è genitore di un bambino per il quale spettano i permessi per "allattamento". (**circ. n. 128/2003, p. 4 e msg. n. 11784/2007**).

In caso di **permessi orari ex lege n. 104/1992 e riposi orari (c.d. per allattamento) ex D.lgs. n. 151/2001 per il medesimo figlio portatore di handicap** si ribadisce, in via generale, l'incompatibilità dei due tipi di permesso qualora richiesti per il medesimo soggetto nel corso del primo anno di vita del bambino e si precisa, tuttavia, che qualora in particolari casi il dirigente del CML ravvisi in capo al bambino, in relazione alla speciale gravità dell'handicap, l'effettiva necessità di cure che non possano essere garantite durante le sole ore di allattamento, previste per la generalità dei neonati, è possibile autorizzare il cumulo della fruizione dei permessi orari ex lege n. 104/1992 e dei riposi orari ex art.39, e ss. D.lgs n. 151/2001.(**msg. n. 11784/2007**).

**Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, entrambi i genitori non possono fruire del congedo straordinario ex art. 42, c.5 T.U.**

**I permessi giornalieri** possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario (ex astensione facoltativa di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre, con un massimo di 10/11 mesi se fruito da entrambi) e con il congedo malattia per figlio ai sensi dell'art. 42, quarto comma, **legge n. 104/1992**.

Nella fattispecie si applicano i criteri di cui alla **circ. n. 80/1995**, in materia di cumulabilità tra i giorni di permesso ex lege 104/1992 e i congedi per la malattia del medesimo figlio e i criteri relativi all'impossibilità di fruire contemporaneamente da parte dello stesso genitore, nella stessa giornata, dell'astensione facoltativa e dei suindicati permessi di cui alla legge n. 104/1992. Invece, in base a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo in esame, è possibile fruire, contemporaneamente, da parte di un genitore dell'astensione facoltativa e da parte dell'altro dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 (**circ. n. 138/2001**).

**Permane l'impossibilità, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario**, trattandosi in tal caso, di benefici diretti al medesimo fine (**msg. n. 22912/2007**), è invece possibile nello stesso mese fruire

di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi per art. 33 c. 3 Legge n. 104/1992 a condizione che non si sovrappongano (**circ. n. 53/2008**).

Si sottolinea inoltre, che come indicato nella **circolare n. 155/2010**, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, **la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.**

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.

**Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6 della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore**, purchè il medico di sede, in relazione alla gravità dell'handicap valuti che il disabile abbia una effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare lavoratore (**circ. n. 37/1999**, punto 1.A). Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3 della medesima legge .Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati devono essere fruiti nelle stesse giornate, considerato che l'assenza dal lavoro, con la conseguente fruizione dei permessi da parte di chi assiste, è giustificata dal fatto che deve assistere il soggetto in situazioni di gravità, assistenza che non necessita durante le giornate in cui quest'ultimo lavora (**circ. n. 128/2003**, punto 6). In caso di malattia, ferie, permesso non retribuito, ecc. del lavoratore disabile si considera soddisfatto il principio sopra indicato.

Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (circ. n. 128/2003, p.6 - circ. n. 53/2008).

## ***ASSISTENZA A PIU' SOGGETTI CON HANDICAP***

Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che per ogni familiare disabile il limite massimo è di tre giorni e che il cumulo non può essere riconosciuto quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali dei soggetti nel corso dello stesso periodo. La natura dell'handicap è oggetto di valutazione a cura del CML Inps (**circ. n. 211/1996 e circ. 90/2007**).

Va quindi presentata domanda preventiva all'Inps allegando i verbali con le patologie (non quelli di legge 104/92) e va attesa "l'autorizzazione"(tempo di attesa circa due mesi) prima di iniziare ad utilizzare piu' di tre giorni .

# CONGEDO STRAORDINARIO

(L. 388/2000 art. 80, comma 2) (D.Lgs. 26.03.2001 n° 151)

## A CHI SPETTA

(circ. 112 del 3.8.2007)

Ai lavoratori dipendenti **anche se a tempo determinato** (tali lavoratori possono essere anche **stranieri, apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale**. Circ. 64/2001 ).

Hanno titolo a fruire del congedo i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- **coniuge convivente** della persona gravemente disabile in via prioritaria (circ. 112 del 3.8.2007 , circ.n. 41 del 16.03.2009);
- **genitori naturali o adottivi e affidatari** del portatore di handicap grave, nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni (circ. 112 del 3.8.2007 , circ.n. 41 del 16.03.2009);
  - il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge
  - il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo
  - il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato per lo stesso soggetto e negli stessi periodi a godere del congedo stesso
- **fratelli o sorelle** (anche adottivi) – alternativamente – **conviventi** con il soggetto in situazione di disabilità grave qualora si verifichino ambedue seguenti condizioni:

1) il fratello in situazione di disabilità grave non sia coniugato o non conviva con il coniuge, oppure nel caso in cui sia coniugato e convivente con il coniuge, ricorra una delle seguenti condizioni:

- il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo
- il coniuge abbia rinunciato a godere, per lo stesso soggetto e negli stessi periodi, del congedo.(circ. 112 del 3.8.2007);

2) entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili (circ. 107/2005 - circ. 112 del 3.8.2007);

- **figlio convivente** \* ( circ. 41 del 16.3.2009 - sentenza Corte Costituzionale n. 19 del 2009) con il soggetto in situazione di disabilità grave **se si verificano le seguenti quattro condizioni:**

1) il genitore portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure se coniugato e convivente con il coniuge **dovrà ricorrere una delle seguenti condizioni:**

- il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere nei medesimi periodi del congedo in esame;

2) entrambi i genitori del portatore di handicap siano deceduti o totalmente inabili;

3) il genitore portatore di handicap grave non abbia altri figli o non conviva con alcuno di essi, oppure qualora abbia altri figli conviventi ricorra una delle seguenti situazioni:

- tali figli (non il richiedente) non prestino attività lavorativa o siano lavoratori autonomi;
- i figli conviventi (non il richiedente)abbiano espressamente rinunciato a godere del congedo nel medesimo periodo.

4) il portatore di handicap grave non abbia fratelli o non conviva con alcuno di essi oppure qualora conviva con un fratello ricorra una delle seguenti situazioni:

- il fratello convivente non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- il fratello convivente abbia espressamente rinunciato a godere nello stesso periodo del congedo in esame.

### *Requisiti*

Ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

- SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE
- RAPPORTO DI LAVORO IN ESSERE
- MANCANZA DI RICOVERO A TEMPO PIENO

### *SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE*

La situazione di gravità dell'handicap è accertata dalla competente A.S.L. ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3 **legge n. 104/1992**, mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1 della **legge n. 295/1990** integrate da un operatore sociale e da un esperto in servizio presso le aziende sanitarie locali (art. 4, comma 1, legge n. 104/1992 come modificato dalla **legge n. 423/1993**). A decorrere dal 01.01.2010 le suddette commissioni sono integrate da un medico dell'INPS (art. 20, D.L. 78/2009, convertito con modificazioni in L. 102/2009 – circ. n. 131/2009).

**(Attenzione:** la Commissione di cui alla legge n. 104/1992 non va confusa con la Commissione per l'invalidità civile).

L'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede che la situazione assume connotazione di gravità "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.

Qualora la commissione medica di cui al presente articolo 4, non si pronunci entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti possono essere effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato. L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione.

### *RAPPORTO DI LAVORO IN ESSERE*

**Rapporto di lavoro in essere**, con prestazione di attività lavorativa (messaggio n. 31250 /2010). Durante la fruizione del congedo vige il divieto di svolgere alcun tipo di attività lavorativa (art. 4 c 2 **legge n. 53/2000**). Lo spirito e la finalità della legge escludono che il beneficio in argomento sia concedibile se la persona da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (**circ. n. 64/2001** p.3). Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (ad esempio: ferie, malattia, infortunio ecc.).

### *MANCANZA DI RICOVERO A TEMPO PIENO*

Requisito per la fruizione del beneficio è altresì la circostanza che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno.

Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (CIRC. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale 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 tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

### *CONVIVENZA NEI CASI PREVISTI DALLA LEGGE*

Il legislatore ha previsto come necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il **coniuge, i fratelli/sorelle o il figlio** del disabile grave.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla **residenza**, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ., non potendo ritenersi conciliabile con la predetta necessità la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall'art. 47 c. c. ( msg 19583/2009).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha precisato che, in virtù del fine perseguito dalla normativa, cioè la tutela psico-fisica del disabile, la residenza nel medesimo stabile, ma in interni diversi, non pregiudica l'effettività e continuità dell'assistenza al genitore disabile.

Pertanto, alla luce delle sopravvenute indicazioni ministeriali, l'accertamento del requisito della "convivenza", nei casi di specie, dovrà essere effettuato attenendosi a tali indicazioni, ritenendosi condizione sufficiente solo la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, ma non anche nello stesso interno (appartamento) – msg 6512/2010-.

## **NON SPETTA**

(Circ. 64/2001 punto 2)

- Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause contrattuali;
- quando la persona handicappata da assistere sia ricoverata a tempo pieno
- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

## **I REQUISITI**

- essere **lavoratori dipendenti privati e in costanza di attività lavorativa anche a tempo determinato** (Circ. 138/2001, punto 1) **anche se stranieri, apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale.**
- avere accertata **la situazione di gravità dell'handicap** del familiare portatore di handicap grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92), dalla Commissione Medica Integrata (circ.131/2009) e che si abbia titolo a fruire dei benefici di cui al' art. 33 commi 1,2 e 3 della L. 104/92 (art. 4 punto 4 bis – Circ. 64/2001, All. 1);
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore ) del familiare in situazione di disabilità grave. Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (CIRC. 155/2010).

Si precisa che le **ipotesi che fanno eccezione** a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale 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 tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

## LA DURATA

(Circ. 64/2001, punto 3)

**Due anni** nell'arco della vita lavorativa in TOTALE: se sono stati usufruiti permessi non retribuiti per assistenza ai familiari vanno conteggiati per il raggiungimento dei 730 giorni totali.

**Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto.**

In caso di **pluralità di figli in situazione di disabilità grave il beneficio spetta per ciascun figlio** sia pure nei limiti previsti dalle disposizioni della legge 104/92 e tenendo conto che **tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di permesso, anche retribuito, per gravi e documentati motivi familiari.**

**Non è mai possibile** per lo stesso lavoratore fruire del "**raddoppio**"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli **in situazione di disabilità grave** è ipotizzabile **solo per l'altro genitore** (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge), con **decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.**

**Il beneficio non è concedibile se la persona in situazione di disabilità grava** assiste **presti**, a sua volta, **attività lavorativa** nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto. Ciò va inteso nel senso che il disabile può avere in essere un rapporto lavorativo, ma non deve prestare concretamente l'attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (ad esempio: ferie, malattia, infortunio ecc)  
**N.B.: Il beneficio è frazionabile a giorni interi.**

## FRAZIONABILITÀ

Considerato che, come detto, il beneficio è **frazionabile** anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che come per le astensioni facoltative dal lavoro (congedi parentali), tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria -perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi)

**Le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo**

**straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario**  
**messaggio n. 28379 del 25.10.2006 -.**

Quanto precede vale anche in caso di part-time orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo part-time orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 40.424,77 milioni di Lire rapportate ad anno -); per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, **per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa**, come ad es. in caso di **part-time verticale** per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per **frazioni di anno**, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

## **QUANTO SPETTA:**

**L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo** (comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.) per un limite, rapportato ad un anno, inferiore o pari a € 36.151,98 (70 milioni di lire), riferito all'anno 2000 (Circ. 64/2001, punto 4). Per tale limite si intende il **tetto massimo complessivo annuo ripartito fra indennità economica ed accredito figurativo della contribuzione** circ. 14/2007.

Nel caso di congedo straordinario richiesto durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della Cassa Integrazione Guadagni ( **CIG ad orario ridotto**) l'indennità va calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita, al netto del trattamento integrativo msg. n. 027168 del 25.11.2009.

In caso di sottoscrizione di un **contratto di solidarietà** con riduzione dell'orario di lavoro, l'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita , decurtata del contributo statale previsto per i contratti di solidarietà msg. n. 027168 del 25.11.2009.

A partire **dall'anno 2002** il limite di € 36.151,98 è **rivalutato annualmente** sulla base delle **variazioni ISTAT:**

- anno **2006** € **40.424,77** e l'importo massimo dell'indennità è di € **30.463,00**
- anno **2007** € **41.233,26** e l'importo massimo dell'indennità è di € **31.002,00** circ. 83/2007
- anno **2008** € **41.934,23** e l'importo massimo dell'indennità è di € **31.529,00** circ. 52/2008
- anno **2009** € **43.276,13** e l'importo massimo dell'indennità è di € **32.538,00** circ. 38/2009
- anno **2010** € **43.579,06** e l'importo massimo dell'indennità è di € **32.766,00** circ. n. 37/2010

Quanto precede vale anche per il part-time orizzontale.

In caso di **part-time verticale**, invece, il beneficio non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (non retribuiti).

## LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

(Circ. 85/2002, punto 1 - circ. 14/2007)

**Il periodo** di fruizione del congedo straordinario di cui trattasi è **coperto da contribuzione figurativa** valida per il diritto e per la misura della pensione.

L'accredito dei contributi sarà effettuato tenendo conto di quanto fornito dai datori di lavoro attraverso le denunce individuali "Congedi art. 42 D.Lgs:151/01", nella sezione 3 della Parte C caselle 48 e 49 .

## LA COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

(Circ. 64/2001, punto 7)

- gli eventi di **malattia certificata e maternità** consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro (Circ. 64/2001, punto 7);
- il **congedo parentale** (astensione facoltativa) e il congedo per la malattia del medesimo figlio handicappato nello **stesso** periodo, da parte **dell'altro genitore, è cumulabile** con il congedo straordinario msg. n. 22912 del 20.09.2007;
- è possibile godere contemporaneamente da parte di un genitore dell'astensione facoltativa e da parte del congedo straordinario.

Congedo straordinario in corso di Cassa Integrazione Guadagni(CIG)  
msg. n. 027168 del 25.11.2009

- se il lavoratore è già in **sospensione totale** dal rapporto di lavoro, non può presentare richiesta di congedo straordinario in quanto già assente dal lavoro ad altro titolo;
- se la domanda di congedo straordinario è presentata durante la **sospensione parziale** dell'attività lavorativa con intervento della CIG, il lavoratore percepirà il trattamento di CIG per le ore di riduzione dell'attività lavorativa e l'indennità per congedo straordinario per le restanti ore in relazione alla prestazione lavorativa svolta.
- se il lavoratore è già in congedo straordinario ,richiesto prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendenti in CIG, sia ridotta che a zero ore, verrà indennizzato il congedo straordinario .

**N.B.: La fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro.**

## LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

(Circ.64/2001,punto 6)

L'indennità in questione è **anticipata dal datore di lavoro** con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

**E' possibile avere il pagamento diretto quando l'azienda dichiara , per un lavoratore in congedo straordinario , di non poter anticipare l'importo ,e che se non fosse in congedo dovrebbe prestare attività lavorativa e non sarebbe beneficiario di cig o cigs. Dove interviene l'indennità di mobilità' E' CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO QUINDI CESSA ANCHE IL CONGEDO.**