

Congedi e permessi

Per assistenza ai disabili gravi

Le indicazioni dell'Inps

Novità

L'Inps, con circolare n. 32, ha fornito chiarimenti sulla nuova disciplina riguardante il congedo parentale da lavoro introdotta dal Decreto Legislativo 119 del 2011, in vigore dall'11 agosto 2011.

Le novità principali riguardano:

- il prolungamento del congedo parentale per assistenza a figli affetti da disabilità grave di età compresa da 3 a 8 anni;
- la tipologia dei soggetti aventi diritto al congedo straordinario e a permessi mensili;
- la documentazione necessaria in caso di distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 km.

Riferimenti

• Articolo 23 Legge 4 novembre 2010, n. 183 • Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 • [Circolare n. 32 del 6 marzo 2012](#).

Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2011 è stato pubblicato il Testo del decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n.183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi", entrato in vigore l'11 agosto 2011.

Come si ricorderà, il decreto apporta **modifiche alla normativa** relativa ai congedi ed ai permessi per l'assistenza alle persone in situazione di disabilità grave.

Queste le modifiche:

Articolo di riferimento	Norma modificata	Modifica
Art. 3	Art.33, co.1, D. Lgs. 26/03/2001, n. 151	Si chiarire che il diritto al prolungamento del congedo , comunque entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, spetta alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, per ogni minore disabile in situazione di gravità per un periodo massimo non superiore a tre anni , comprendente i periodi di cui all'art. 32 del D. Lgs.151/2001. Inoltre, si prevede che il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati , se i sanitari chiedono la presenza del genitore.

Art. 4	Art.42, co.2, del D. Lgs. n. 151/2001	Elimina la condizione che imponeva la fruizione dei permessi “successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità”.
Art. 4	Art.42, co.5, del D. Lgs. n. 151/2001	Ridefinisce la platea dei beneficiari e prevede un ordine di priorità tra gli stessi, in ossequio ai nuovi orientamenti assunti dalla Corte costituzionale in materia di soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.
Art. 4	Art.42, co.5bis, del D. Lgs. n. 151/2001	Stabilisce che il congedo e i permessi di cui all’art. 33 della Legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.
Art. 4	Art.42, co.5ter, del D. Lgs. n. 151/2001	Si chiarisce che l’indennità dovuta durante il periodo di congedo straordinario deve essere calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative dell’ultima retribuzione.
Art. 4	Art.42, co.5quater, del D. Lgs. n. 151/2001	Si precisa che i soggetti che fruiscono dei congedi straordinari per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto a 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, però, il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.
Art. 4	Art.42, co.5quinqes, del D. Lgs. n. 151/2001	I periodi di congedo straordinario non rilevano ai fini della maturazione di ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.
Art. 6	Art.33, co.3, Legge n. 104/92	Si restringe la platea dei lavoratori dipendenti che hanno diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità.
Art. 6	Art.33, co.3bis, Legge n. 104/92	Si prevede l’obbligo , per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona residente in un comune situato a distanza superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito.

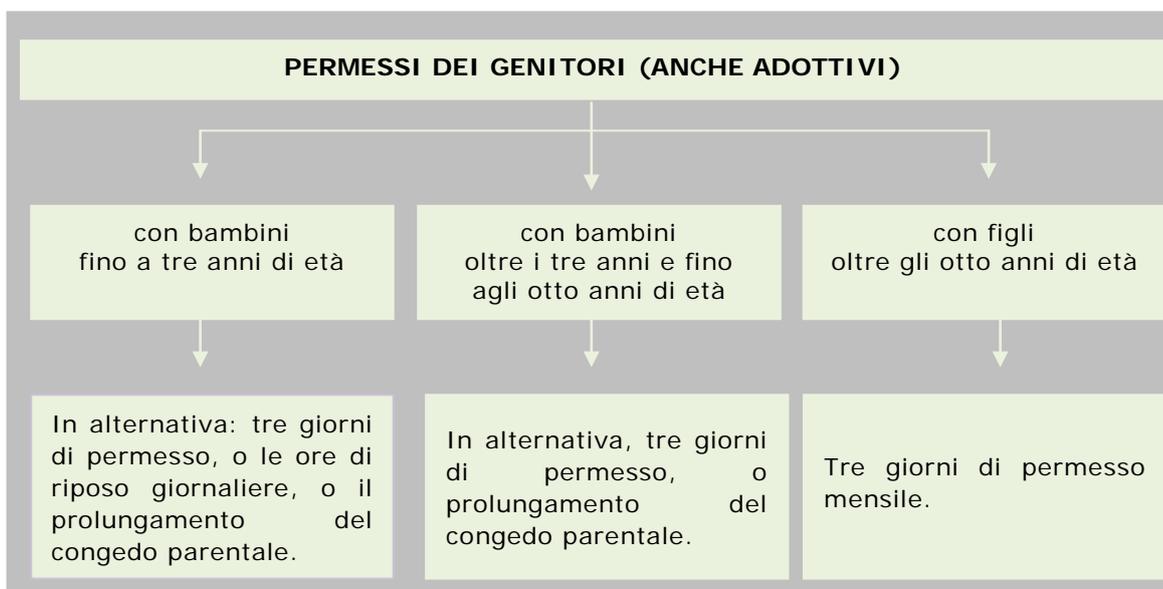
Con la circolare n. 32 del 6 marzo 2012, l’Inps fornisce le istruzioni operative in merito alle disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 119/2011, sopra menzionate.

Prolungamento del congedo parentale

Come anticipato in tabella, l’art. 3 del decreto legislativo n. 119/2011 ridefinisce le **modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale.**

<p>LA NORMA PREVIGENTE (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001)</p>	<p>Prevedeva il prolungamento, fino a tre anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione.</p>
<p>LA NORMA NOVELLATA (art. 33, co.1 decreto legislativo n. 151/2001)</p>	<p>Stabilisce, invece, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione).</p>
<p>ASPETTI OPERATIVI</p>	<p>Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente [Msg. n. 22578 del 17.9.2007]. La novella legislativa non interviene sul comma 1 dell'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001; pertanto i genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, possono fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.</p>

Alla luce del vigente disposto normativo, pertanto:



L'Inps chiarisce che **i giorni fruiti**, fino all'ottavo anno di età del bambino, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale **non possono superare in totale i tre anni**.

Congedo straordinario

Abbiamo visto che l'art. 4 sostituisce il comma 5 dell'art. 42 del decreto legislativo. n. 151/2001 ridefinendo **criteri e modalità per la concessione del congedo straordinario**.

Li ripercorriamo di seguito aggiungendo i chiarimenti dell'Inps.

SOGGETTI AVENTI DIRITTO

Il nuovo disposto

- ➔ **ridefinisce la platea dei destinatari** del congedo straordinario¹
- ➔ **stabilisce un nuovo ordine di priorità** dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo straordinario.

In particolare, i beneficiari usufruiranno del congedo straordinario, secondo il **seguente ordine**:

- a. **il coniuge** convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- b. **il padre o la 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;
- c. **uno dei figli conviventi della persona disabile** in situazione di gravità, nel caso 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 invalidanti²);

- d. **uno dei fratelli o 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 invalidanti²).

Per quanto concerne la **"mancanza"**, l'Istituto precisa che essa **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.

In tale ipotesi il richiedente dovrà **indicare gli elementi necessari** per l'individuazione dei provvedimenti, o produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Per quanto riguarda l'**individuazione delle patologie invalidanti**, invece, **l'Istituto**, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, **ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente**³.

In questa ipotesi il richiedente dovrà **allegare, in busta chiusa**, indirizzata all'Unità Operativa Complessa/Unità Operativa Semplice (UOC/UOS) territorialmente competente, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico per l'opportuna valutazione medico legale.

REFERENTE UNICO

Il nuovo comma 5-bis dell' art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 **estende anche al congedo straordinario il principio del "referente unico"** già introdotto dall'art. 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/92.

In particolare stabilisce che il congedo straordinario di cui all'art. 42 citato ed i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 **non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore** per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

Pertanto, qualora per l'assistenza a una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell'altro beneficio.

Il nuovo comma 5-bis, tuttavia, prevede specifiche **disposizioni in deroga a favore dei genitori**.

Infatti, **ai genitori**, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità è **riconosciuta la possibilità**

➔ **di fruire di entrambe le tipologie di benefici**

➔ per lo stesso figlio anche alternativamente,

➔ fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.



La fruizione di tali benefici **deve intendersi alternativa**, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

DURATA DEL CONGEDO STRAORDINARIO

Il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 precisa che

*"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".*

Si osservi allora che **il destinatario** della norma in esame **è la persona disabile** in situazione di gravità:

➔ **questi ha diritto a due anni di assistenza**

➔ **a titolo di congedo straordinario** da parte dei familiari individuati dalla legge.

Focus

Al riguardo si deve tener conto, altresì, che *"i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni"* [Art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53].

A tale proposito l'Istituto chiarisce che, dovendosi considerare il **congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa**, utilizzati i due anni, per esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi familiari".

In questa ipotesi **il congedo straordinario potrà essere fruito,**

- ⇒ **oltre che dall'altro genitore,**
- ⇒ **anche,** nei casi previsti dalla legge, **dal coniuge, dai figli o dai fratelli** del soggetto con handicap grave (es. il secondo figlio disabile),
- ⇒ naturalmente con decurtazione di eventuali periodi dagli stessi utilizzati a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.

L'Istituto fornisce chiarimenti anche con riferimento al raggiungimento del limite massimo. A tale proposito precisa che, trattandosi di **limite massimo individuale**, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), per esempio, di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.

Chiaramente **la differenza fino ai due anni** - e cioè un anno e quattro mesi - potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore (purché questi non abbia mai fruito di congedo per motivi familiari o ne abbia beneficiato per non oltre otto mesi⁴).

MISURA DELLA PRESTAZIONE

Il nuovo comma 5-ter dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire

- ⇒ **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione,**
- ⇒ calcolata con riferimento esclusivamente alle **voci fisse e continuative del trattamento.**

L'indennità, pertanto, è corrisposta

- ⇒ nella misura dell'**ultima retribuzione percepita**
- ⇒ e cioè quella **dell'ultimo mese di lavoro** che precede il congedo,
- ⇒ **esclusi gli emolumenti variabili** della retribuzione.

Il **tetto massimo complessivo dell'indennità** per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo è rivalutata annualmente secondo gli indici Istat.

La fruizione di un periodo di congedo straordinario continuativo **non superiore a sei mesi, matura il diritto a fruire di permessi non retribuiti** in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa [comma 5-quater introdotto dall' art. 4 del decreto legislativo n. 119/2011].

I periodi di congedo straordinario **non sono computati** [comma 5-quinquies] ai fini della maturazione di

- ⇒ ferie,
- ⇒ tredicesima,
- ⇒ trattamento di fine rapporto.

Sono coperti da contribuzione figurativa e quindi **validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.**

Permessi per l'assistenza a più disabili

Abbiamo anticipato che l'art. 6 del D. Lgs. n. 119/2011 **restringe la platea dei destinatari dei permessi** per l'assistenza **nei confronti di più persone disabili** in situazione di gravità.

Il nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/92, stabilisce che

*«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** oppure 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.»*

La disposizione contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili in situazione di gravità e va intesa, chiarisce l'Inps, nel senso che

- ➔ **il cumulo di più permessi** in capo allo stesso lavoratore
- ➔ **è ammissibile solo** a condizione che
- ➔ il familiare da assistere sia il **coniuge o un parente** o un affine entro il primo grado o entro il **secondo grado** qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Distanza superiore ai 150 KM: documentazione

L'art. 6, comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 119/2011 ha inserito un nuovo comma 3 bis all'art. 33 della legge n. 104/92, che introduce **l'obbligo per il dipendente** che fruisce dei permessi per assistere una 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.**

Si pone quindi in capo al dipendente l'onere della prova: il soggetto che fruisce dei permessi **dovrà provare**

- ➔ **di essersi** effettivamente **recato**,
- ➔ **nei giorni di fruizione** dei permessi,
- ➔ **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, eccetera, in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio.

Per quanto sopra e al fine di soddisfare l'onere della prova si pone il problema di dimostrare l'utilizzo del mezzo privato, raccogliendo in via residuale, documentazione in loco, che **dovrà essere esibita al datore di lavoro** che ha il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo [Circolare INPS 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 **l'idonea documentazione** prevista.

Requisiti oggettivi per il riconoscimento del diritto

La nuova formulazione dell'art. 3, comma 1, lett. a e dell'art. 4, comma 1, lett. b del D. Lgs. n. 119/2011,

- ➔ ribadisce **l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile** in situazione di gravità **quale presupposto** per la concessione sia dei permessi ex lege 104/92 sia del congedo straordinario,
- ➔ ma nel contempo **introduce alcune eccezioni.**

Nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità, si presentano le seguenti eccezioni:

Soggetti	Diritto	Condizione
Genitori	fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001)	qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore
Aventi diritto	fruire del congedo straordinario (art. 42, comma 5, decreto legislativo n. 151/2001)	qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare.

Definizione di ricovero a tempo pieno

Per ricovero a tempo pieno s'intende quello,

- ➔ per le intere ventiquattro ore,
- ➔ presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private,
- ➔ che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

A titolo esemplificativo, **si elencano alcune ipotesi** che fanno eccezione al requisito dell'assenza del ricovero a tempo pieno sia per quanto concerne i suddetti permessi (prolungamento del congedo parentale, riposi orari, permessi giornalieri) sia relativamente al congedo straordinari.

IPOTESI D'ECCEZIONE AL REQUISITO DELL'ASSENZA DEL RICOVERO

- ➔ 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 [Messaggio Inps 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 [Circolare Inps n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3].
- ➔ Ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura **il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare**, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori [Circolare Inps n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3].

Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, **il requisito della convivenza**, richiesto per la fruizione del congedo straordinario,

- ➔ **sarà accertato d'ufficio** previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, o l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.
- ➔ o, **in alternativa** dimostrato **con una dichiarazione sostitutiva** ai sensi del D.P.R. 445/2000.

Per la fruizione dei permessi per assistere un familiare disabile in situazione di gravità, residente in **comune distante oltre i 150 Km** da quello di residenza del lavoratore, sarà rilevante, ai fini della distanza da dichiarare,

- ➔ **la dimora temporanea accertata d'ufficio** previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento di tale dato,

⇒ o prodotta dallo stesso mediante **dichiarazione sostitutiva** ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000.

Modulistica

L'Istituto rende noto che **sono in corso di aggiornamento i modelli di domanda** che terranno conto delle innovazioni introdotte e saranno pubblicati nel sito INTERNET alla sezione "modulistica on line".

Ambito d'applicazione

Come noto, il D. Lgs. n. 119 del 18 luglio 2011 è entrato in vigore l'11 agosto 2011. L'Istituto rende noto che, relativamente ai benefici fruiti a partire dall'11 agosto 2011, dovranno pertanto **essere riesaminate**,

- ⇒ **le istanze pervenute prima di tale data e ancora in fase di istruttoria,**
- ⇒ **e i provvedimenti già adottati.**

Accertamento delle condizioni

Si ricorda che **il lavoratore decade dal diritto** a fruire dei tre giorni di permessi mensili qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto [comma 7 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992].

Si evidenzia, inoltre, che **il richiedente** i permessi o il congedo **s'impegna, a comunicare entro 30 giorni** dall'avvenuto cambiamento, **le eventuali variazioni** delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso, indicando in tal caso gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva.

L'INPS rende noto che, annualmente, provvederà alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento.

Note

¹ La norma novellata recepisce i contenuti delle sentenze della Corte costituzionale intervenute sulla normativa in materia (sentenze n. 233 del 16/6/2005, n. 158 del 18/4/2007, n. 19 del 26 /1/2009).

² L'Istituto richiama quanto precisato con la circolare Inps n. 155/2010 in merito alle espressioni "mancanti" e "patologie invalidanti".

³ Si tratta di quelle indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale 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.

⁴ Si veda al riguardo la circolare Inps n. 64/2001.