

GUIDA AI CONGEDI PARENTALI PER I GENITORI, - ANCHE ADOTTIVI- DI MINORI CON HANDICAP

Definizione introduttiva

L'istituto dei “*congedi parentali*” (astensione facoltativa dal posto di lavoro del lavoratore o della lavoratrice) è stato introdotto con la **L.08/03/2000 N° 53**: “*Disposizioni per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città*”; legge che ha provveduto ad ampliare e chiarire alcuni dei concetti espressi nella Legge N° 104/92 (“*Legge quadro sull’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”), che prevedeva delle agevolazioni particolari, in merito all’astensione dal lavoro da parte dei genitori, anche adottivi e dei parenti ed affini entro il 3° grado ⁽¹⁾, di figli con handicap in situazione di gravità.

I permessi ed i congedi fruibili dai genitori sono coperti da contribuzione figurativa. Le assenze dal lavoro, nei casi previsti da questa legge, sono computate nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti delle ferie e della tredicesima mensilità. E’ importante ricordare che con **Decreto legislativo 26/03/01 N° 151**, recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, emanato a norma **dell’art. 15 della L.08/03/00 N° 53**, si è provveduto ad armonizzare e coordinare la relativa disciplina, intervenendo anche in materia di agevolazioni a favore di genitori di disabili gravi.

Permessi e congedi parentali

L’**art.42** del citato **T.U.** tratta dei permessi ai genitori, ai sensi dell’**art. 33, commi 2 e 3** della **L.104/92** e del congedo straordinario di 2 anni illustrato con **Circolare I.N.P.S N° 64/2001** ⁽²⁾ precisando che il riconoscimento del diritto all’astensione dal lavoro ad un genitore è previsto, anche qualora l’altro ne sia escluso perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice autonoma/o, in caso di figlio di minore età, portatore di handicap grave; nel caso in cui si tratti di figlio maggiorenne, non è possibile ottenere il beneficio in questione a meno che non ricorrano i requisiti e le condizioni di cui alla Circolare INPS N° 133/00 (punti 2.4 e 2.5, vedi nota N° 8) relativi alla dimostrazione dell’impossibilità da parte del genitore che non lavora di prestare assistenza.

Le agevolazioni previste **dall’art.33 (comma 1 e 2)** della **L.104/92** riguardano la possibilità per la madre o il padre lavoratore, anche adottivi e affidatari, di minore con handicap grave, riconosciuto ai sensi **dell’art.3, comma 30**, della **L.104/92**, di prolungare il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, post maternità, fino ai 3 anni di età del bambino, purché quest’ultimo non si trovi ricoverato

¹ Parentela: vincolo esistente tra persone consanguinee (art. 74 Codice Civile)
Affinità: vincolo esistente tra un soggetto e i parenti del proprio coniuge (art. 78 Codice Civile)
3° grado: bisnonno/cugino

² Circolare INPS n. 64 del 15-3-2001
OGGETTO: Legge 23.12.2000, n. 388, all’art.80, comma 2. Congedi per gravi e documentati motivi familiari.
Indennizzabilità fino a due anni delle relative assenze ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità, Istruzioni contabili, variazioni al piano dei conti.

a tempo pieno presso Istituti specializzati o in alternativa possono chiedere al datore di lavoro di fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, fino al 3° anno di età. Dopo il 3° anno di età i genitori, nonché il parente o l'affine entro il 3° grado, che assiste la persona con handicap grave, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche consecutivamente, sempre che la persona con handicap non sia ricoverata in modo stabile presso un Istituto (**comma 30, art 33 L.104/92**). Requisito fondamentale per la fruizione di tali permessi è il riconoscimento della **“gravità”** dell'handicap della persona per la quale si richiedono queste agevolazioni. E' richiesta la convivenza o l'assistenza esclusiva e continuativa (**comma 30, art.42 del T.U.**) qualora la persona da assistere sia maggiorenne o non sia il proprio figlio, ma un parente o un affine entro il 3° grado.

Gravità

L'accertamento della gravità e il rilascio del certificato avviene ad opera di apposite Commissioni Mediche istituite presso la A.S.L., che sono tenute a pronunciarsi entro 180 giorni dall'inoltro della domanda (**art.2, comma 3 bis L.423/93**) ⁽³⁾. Il riconoscimento produce effetto al rilascio dell'attestato di gravità, salvo che non sia indicata, espressamente, una validità antecedente, decorrente dalla data della domanda.

Successivamente è sufficiente presentare, ogni anno, una dichiarazione di responsabilità in cui si riporti che la A.S.L. non ha proceduto a rettifiche o non abbia revocato o modificato il giudizio di gravità.

Si produrrà, quindi, domanda al datore di lavoro una volta ottenuta tale certificazione, allegando una autocertificazione che attesti che il disabile non è ricoverato, a tempo pieno, presso alcun Istituto specializzato

Se il certificato rilasciato dalla A.S.L. è quello definitivo, la domanda per il godimento dei permessi giornalieri è sufficiente presentarla per i 12 mesi successivi, se il certificato è di tipo temporaneo la richiesta ha validità per i successivi 6 mesi, entro quali la Commissione è tenuta, in ogni caso, a pronunciarsi.

Figli con meno di tre anni

Trascorsa l'astensione obbligatoria dopo il parto di 3 mesi e quella facoltativa di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre, i genitori di figli con handicap grave, possono beneficiare di altri 27 mesi di astensione facoltativa (questa viene, per l'appunto, prolungata fino al compimento del 3° anno di età. Durante tale astensione, il lavoratore, al quale è riconosciuta, ha diritto ad un'indennità pari al 30 % della retribuzione anticipata dal datore di lavoro o erogata direttamente dall'I.N.P.S.

Nel caso dei permessi orari, tale astensione, è completamente retribuita per i 27 mesi successivi all'astensione facoltativa, ma anche per il periodo precedente, qualora il genitore non abbia fruito dei 6 mesi di astensione facoltativa (**Circolare INPS N° 162/93, punto 2**) ⁽⁴⁾.

³ 3-bis. La commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, N° 104, deve pronunciarsi, in ordine agli accertamenti di propria competenza di cui al medesimo articolo 4, entro centottanta giorni dalla data di presentazione della domanda.

⁴ da Circ. INPS N° 162/93: In conformità a quanto stabilito dal citato art. 8 della Legge n. 903, al lavoratore che usufruisce dei permessi giornalieri, è dovuta - a cura del datore di lavoro o direttamente dall'INPS nei casi previsti - un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi

Qualora uno dei genitori usufruisca dell'astensione facoltativa, l'altro non potrà richiedere le 2 ore di permesso giornaliero, che diventa 1 ora nel caso in cui l'orario di lavoro prestato sia inferiore alle 6 ore giornaliere.

I permessi sopra riportati (**art.33 L.104/92** e **art.3 L.53/00**), riferiti ai figli con meno di 3 anni di età, sono cumulabili in caso di "malattia in fase acuta" del figlio disabile (**Circolare INPS N° 80/95, punto 2**), infatti al genitore che fruisce delle 2 ore di permesso giornaliero può essere concessa l'astensione, non retribuita, per le ulteriori ore di lavoro della giornata; inoltre qualora nella famiglia sia presente un figlio disabile e uno di età inferiore ai 3 anni, nel caso in cui uno dei genitori fruisca almeno di permessi ex **L.104/92**, può fruire dell'astensione prevista per il figlio normodotato in caso di malattia, in base **all'art⁵ L.1204/71** (⁵).

Se i figli hanno età inferiore ai 3 anni e risultano essere entrambi malati, un genitore può usufruire dei permessi orari (**L.104/92**) e dell'assenza per le ulteriori (**L.1204/71**) e l'altro può astenersi per la malattia del figlio, non retribuita.

Figli con più di 3 anni

I 3 giorni di permessi mensili fruibili dal genitore o dal parente che handicap con più di 3 anni, sono retribuiti per intero (**arL2 comma L.23/93**) (⁶).

Questi giorni non sono cumulabili, né recuperabili.

Per i lavoratori pubblici non sono frazionabili, per i privati possono essere ripartiti in riposi giornalieri di 6 mezza giornate.

Nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti più persone con handicap grave di età superiore ai 3 anni, la persona che li assiste può fruire di più benefici, consistenti nel permesso di 3 giorni al mese.

⁵ Articolo 7.

1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

⁶ 3-ter. Al comma 3 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (a), le parole "hanno diritto a tre giorni di permesso mensile" devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito. All'onere derivante dall'applicazione del presente comma, valutato in lire 30 miliardi, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1993-1995, al capitolo 6856, dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1993, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In questa situazione andranno presentate tante domande quanti sono i figli, corredate da una dichiarazione in cui risulti che i 3 giorni di permesso mensile non consentono, al richiedente, di fornire un'assistenza adeguata ai figli handicappati, che nessun'altra persona possa prestare assistenza ad uno dei figli, che nessun altro parente fruitore di permessi simili per l'altro figlio portatore di handicap, che i figli per cui si richiede il congedo non lavorino.

Congedo straordinario di 2 anni

La **L.53/00** è una legge di notevole importanza in giacché ha previsto nuove forme di flessibilità lavorativa, oltre quelle sopra riportate, tra cui l'opportunità per il lavoratore di richiedere fino a 2 anni di congedo non retribuito per gravi motivi familiari (**art.4, comma 2°**) ⁽⁷⁾.

L'art. 80, comma 2^a ⁽⁸⁾ ex Legge N° 388, 23/12/00 (legge finanziaria per il 2001), prevede che questo congedo venga concesso entro 60 giorni dalla presentazione della domanda e retribuito nel caso in cui il richiedente assista un disabile con riconoscimento handicap grave da almeno 5 anni (**Circolare INPS N° 64/01**). Alla domanda occorre allegare, anche, la documentazione che comprovi la permanenza dell'handicap e la dichiarazione che l'altro genitore non stia usufruendo dello stesso beneficio.

Da quanto si evince dalle norme sopra citate, il disabile deve essere in possesso della certificazione di handicap grave da almeno 5 anni, ciò impedisce di avere accesso a questo beneficio da parte dei familiari di bimbi in tenera età o in altre situazioni altrettanto gravi, quali ad esempio la necessità di un'assistenza prolungata ad un disabile subito dopo un incidente.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro, o corrisposta direttamente dall'ente previdenziale.

Tale congedo è fruibile, alternativamente, da uno dei genitori, anche adottivi o affidatari, o ad uno dei fratelli o sorelle conviventi.

In caso di affidamento, se del congedo straordinario retribuito ne hanno beneficiato uno o più affidatari per la durata massima di 2 anni, non sarà più concedibile ad altri futuri affidatari.

⁷ Vedi riferimento normativo fine testo

⁸ Dopo il comma 4 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, N° 53 è aggiunto il seguente:

4-bis. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, N° 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33. commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, 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. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, N° 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

Il congedo in questione è fruibile anche dai lavoratori a tempo determinato ad eccezione di chi presta la propria opera a domicilio, degli addetti ai servizi domestici e familiari, dei lavoratori agricoli giornalieri ed è ovviamente limitato alla durata del rapporto di lavoro in essere.

La nuova disposizione non prevede l'estensione ad altri parenti o affini, né consente l'applicazione del beneficio a lavoratori diversi dai genitori nel caso questi siano anziani o impossibilitati fisicamente all'assistenza.

La fruizione del beneficio in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre, con l'ovvia conseguenza che il beneficio non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.

Ciò premesso, in analogia a quanto previsto per la fruizione dei permessi di cui all'**art. 33** della **L.104/92** citata, e anche a seguito delle innovazioni introdotte con la **Legge 53/00** e le indicazioni riportate dalla **Circolare INPS N° 133/2000**, per l'ottenimento dell'assegno in oggetto, non è richiesta la convivenza con il figlio. Se trattasi di figlio minorenni è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; se invece il figlio, convivente con entrambi i genitori, è maggiorenne e l'altro genitore non lavora, non è possibile ottenere il beneficio di cui trattasi a meno che non ricorrano i requisiti e le condizioni di cui alla **Circolare INPS N° 133/00, punti 2.4. e 2.5** ⁽⁹⁾, relativi alla dimostrazione dell'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza. Sempre in analogia con i criteri della circolare succitata, se il richiedente (padre o madre) non è convivente con il figlio maggiorenne handicappato, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente stesso (**Circ. INPS N°**

⁹ **2.4 - Genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi**

Se il lavoratore richiedente i permessi è convivente con la persona handicappata continua ad essere implicito - anche tenendo conto dei criteri enunciati dal Consiglio di Stato con parere N° 784/95 - che ai fini della concessione dei permessi non debbano essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza.

Si confermano, pertanto, le istruzioni precedenti (v. Cir. N° 80/95) che subordinano la concessione dei permessi alla inesistenza, nel nucleo familiare, di soggetti non lavoratori in grado di assistere la persona handicappata.

2.5 - Impossibilità di assistenza da parte del familiare non lavoratore

Oltre ai motivi, obiettivamente rilevanti, di impossibilità all'assistenza da parte del genitore non lavoratore, indicati nella Cir. N° 37/99 (par. 2, lett. A), da ritenere applicabili non solo al genitore suddetto, ma anche ad altro familiare (ugualmente non lavoratore e unico altro soggetto in grado di prestare assistenza), si elencano gli ulteriori motivi di impossibilità di assistenza da parte di soggetti non lavoratori conviventi con il soggetto handicappato individuati dal Comitato amministratore G.I.A.S con deliberazione N°. 32 del 7/3/2000 (all. 1), per i quali, quindi, al lavoratore (genitore o parente o affine entro il 3° grado, convivente o meno (v. par 2.3 e 2.4) possono essere riconosciuti i permessi, senza necessità di valutazioni medico-legali:

- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni che presuppongano, di per sé, una incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate);
- riconoscimento, da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici, di pensioni, o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INA1L, e simili), che individuino, direttamente o indirettamente, una infermità superiore ai 2/3;
- età inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui il familiare non sia studente);
- infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta; per gli invalidi di età inferiore a 70 anni, possono essere applicati i criteri di cui al capoverso successivo.

I motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore, come ad esempio le infermità temporanee che non diano luogo a ricovero ospedaliero, dovranno essere valutati dal medico di Sede al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché ai tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza. Inoltre un ulteriore motivo di impedimento - ugualmente identificato, in altra circostanza, dal Comitato G.I.A.S.all'assistenza da parte del familiare non lavoratore convivente con la persona handicappata può essere quello determinato dalla mancanza di patente di guida del non lavoratore; motivo valido, peraltro, solo se il lavoratore documenta la necessità di trasportare, nei giorni richiesti, il figlio o parente handicappato per visite mediche, terapie specifiche e simili e dichiara l'impossibilità di far trasportare la persona handicappata da altri soggetti conviventi non lavoratori, in quanto sprovvisti di patente di guida.

133/00, punti 2.3.1 e 2.3.2) ⁽¹⁰⁾. Il diritto è riconoscibile, sempre alternativamente, anche a fratelli o sorelle (ovviamente anche “adottivi”) del soggetto handicappato grave (sempre che sia riconosciuto come tale da almeno 5 anni e non sia ricoverato a tempo pieno) in caso di decesso di entrambi i genitori di quest’ultimo; a differenza del diritto del padre e della madre, è richiesta la convivenza con il soggetto handicappato a prescindere dal fatto che quest’ultimo sia maggiorenne o minorenni.

La prestazione è riconoscibile per la durata massima complessiva, nell’arco della vita lavorativa, di due anni, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti i titolari del diritto, per ogni persona handicappata. La prestazione stessa può essere frazionata.

Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi), l’indennità è da corrispondere 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 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.

Ai genitori è data, inoltre, la possibilità di riscattare i 2 anni di congedo straordinario retribuito, o la frazione della quale non abbiano usufruito, ai fini degli effetti pensionistici.

Non è possibile la fruizione contemporanea del congedo parentale (astensione facoltativa, permessi orari e giornalieri) e del congedo straordinario retribuito di 2 anni.

Genitori affidatari

Possono fruire delle agevolazioni previste, dalle leggi sopra enunciate, anche i genitori affidatari, purché l’affidamento risulti da una copia del provvedimento rilasciato dal Tribunale competente, con l’indicazione della durata prevista e da una copia del documento rilasciato dall’Autorità preposta, attestante l’entrata effettiva del bambino con handicap nella famiglia affidataria.

Al riguardo si precisa che, l’affidamento può riguardare solo soggetti di età inferiore ai 18 anni (**art.2, L.149/01**); che l’affidamento può essere concesso per un periodo massimo di 2 anni, rinnovabile non oltre la maggiore età dell’affidato; che gli affidatari sono individuabili nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, che sarà presentato, a cura degli stessi, alla sede INPS competente.

Sedi di lavoro

L’art.33, comma 5 della L.104/92, introduce la possibilità di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il proprio consenso ad altra sede, indipendentemente dall’età del figlio o del parente assistito. Per i dipendenti dell’Amministrazione dello Stato, tale opportunità esiste solo nell’ambito della medesima amministrazione o ente di appartenenza. Per fruire, quindi, di questo diritto è necessario che nella sede prescelta esista un

¹⁰ **2.3.1 - Continuità dell’assistenza**

La “continuità” consiste nell’effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso.

Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale.

2.3.2 - Esclusività dell’assistenza

La “esclusività” va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l’unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

ufficio dell'ente cui appartiene il dipendente richiedente e che in tale sede risulti vacante un posto corrispondente alla qualifica posseduta dal dipendente stesso. E' sancito, inoltre, con **Circolare del Ministero del Lavoro N°28 del 15/03/93**, il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede.

Agevolazione per i lavoratori disabili

Il lavoratore portatore di handicap può fruire, a sua discrezione, dei permessi giornalieri retribuiti di 2 ore o di quelli per tutta la giornata per un massimo di 3 giorni al mese.

E' evidente che se il lavoratore fruisce del permesso di 3 giorni mensile, non ha diritto ad altri permessi. Qualora invece richieda 1 o 2 giorni, può richiedere altri permessi orari purché non superi nel mese il monte ore di astensione lavorativa previsto (il monte ore è calcolato moltiplicando le 2 ore giornaliere previste per il totale delle giornate lavorative mensili).

Il lavoratore disabile può fruire solo dei giorni di permesso per sé stesso e non di altri giorni per assistere un familiare disabile.

Il familiare non disabile può chiedere giorni di permesso per l'assistenza di un lavoratore portatore di handicap, che fruisce dei permessi giornalieri o della riduzione di orario. Sono previste 2 condizioni: l'inesistenza, nella famiglia del disabile, di altro familiare non lavoratore e la effettiva necessità del lavoratore disabile di essere assistito valutata dal medico dell' I.N.P.S.

I familiari non lavoratori studenti sono equiparati ai soggetti occupati in attività lavorativa, anche nei periodi di sospensione scolastica. Per gli studenti universitari è previsto l'accertamento non solo dell'iscrizione, ma anche del sostenimento degli esami.

La **L.104/92** prevede anche che la persona con grado di invalidità superiore ai due terzi assunta come vincitrice di concorso o ad altro titolo ha diritto alla scelta prioritaria tra le sedi disponibili. L'**art. 22** della stessa, afferma che ai fini dell'assunzione nel pubblico impiego non è richiesto il certificato di sana e robusta costituzione.

Altre agevolazioni

Per i lavoratori disabili o con familiari portatori di handicap, oltre alle agevolazioni qui sopra riportate, possono essere previste e concesse ulteriori facilitazioni previste nei rispettivi contratti di lavoro, quali ad esempio: turni di lavoro più flessibili ed adeguati per genitori di figli disabili, periodi di aspettativa non retribuita, part-time.

Riferimenti normativi

- Legge del 30 dicembre 1971, N° 1204
- Legge del 5 febbraio 1992, N° 104
- Legge del 27 ottobre 1993, N° 423
- Legge del 23 dicembre 2000, N° 388 (Finanziaria 2001)
- Legge del 8 marzo 2001, N° 53
- Decreto Lgs del 26 marzo 2001, N° 151
- Circolari INPS
 - N° 80/1995
 - N° 133/2000
 - N° 64/2001
- Circolare del Ministero del Lavoro N° 28 del 15 marzo 1993

Tabella riepilogativa

Agevolazione prevista	Soggetti beneficiari	Requisiti per la richiesta	Indennità	Normativa
<p>Congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro, post maternità, fino ai <u>3 anni di età del figlio</u>)</p>	<p>Genitori, lavoratori, anche adottivi e affidatari di minore con handicap grave. (La richiesta da parte di un genitore esclude il beneficio per l'altro)</p>	<p>Riconoscimento della gravità da parte di Commissioni mediche, all'uopo preposte, presso l'Unità sanitaria locale Il figlio disabile, non deve essere ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati.</p>	<p>Il lavoratore, al quale è riconosciuta tale astensione, ha diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione (circa 1/3 dello stipendio)</p>	<p>Art. 33 Legge N° 104/92 Art. 3 Legge N° 104/92 Art. 42 Legge N° 53/00</p>
<p>Permesso di 2 ore, giornaliero (ovvero permesso di 1 ora, nel caso in cui il lavoro prestato sia inferiore alle 6 ore giornaliere)</p>	<p>Genitori, lavoratori, di figli disabili con <u>meno di 3 anni</u> di età che non fruiscono dell'astensione facoltativa (vedi sopra). Nel primo anno di vita del figlio, la madre può fruire del permesso orario per allattamento e il padre, contemporaneamente, dell'astensione facoltativa.</p>	<p>Riconoscimento di handicap grave Il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati</p>	<p>Tale astensione è completamente retribuita per i 27 mesi successivi all'astensione i facoltativa, ma anche per il periodo precedente qualora il genitore non abbia fruito dei 6 mesi di astensione facoltativa</p>	<p>Art. 33 Legge N° 104/92 Art. 3 Legge N° 104/92 Art. 42 Legge N° 53/00 Circolare INPS N° 162/93</p>

N.B. Nel caso in cui, uno dei genitori lavoratori, fruisca dell'astensione facoltativa, l'altro non potrà richiedere le 2 ore di permesso giornaliero.

Agevolazione prevista	Soggetti beneficiari	Requisiti per la richiesta	Indennità	Normativa
<p>Permesso mensile di 3 giorni (i permessi non sono cumulabili né recuperabili, vale a dire che non si possono richiedere più di 3 giorni al mese)</p>	<p>Genitori, lavoratori, anche adottivi e affidatari, e parenti o affini entro il 3° grado di disabili con più di 3 annidi età (vedi nota n° 1i del testo)</p> <p>I lavoratori privati, possono ripartire i 3 giorni in 6 mezze giornate di permesso.</p> <p>I pubblici impiegati non possono, al contrario, frazionare i permessi.</p>	<p>Riconoscimento gravità"</p> <p>Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno presso Istituti specializzati</p> <p>Convivenza o assistenza esclusiva e continuativa qualora l'assistito sia maggiorenne o non sia il proprio figlio</p> <p>Non debbono esser presenti nel nucleo familiare altri soggetti, non lavoratori, in grado di prestare assistenza (sono previste eccezioni, vedi nota N° 9 del testo)</p>	<p>"Tale astensione è completamente retribuita</p>	<p>Art. 33 Legge N° 104/92</p> <p>Art. 3 Legge N° 104/92</p> <p>Art. 2 Legge N° 423/93</p> <p>Circolare INPS N° 133/00</p> <p>Circolare INPS N° 37/99</p>

Agevolazione prevista	Soggetti beneficiari	Requisiti per la richiesta	Indennità	Normativa
<p>Congedo straordinario di 2 anni</p>	<p>Genitori anche adottivi o affidatari, lavoratori, anche a tempo determinato, o dopo a loro scomparsa uno dei fratelli o sorelle (anche adottivi) conviventi della persona con handicap.</p> <p><u>Il beneficio non può essere esteso ad altri parenti o affini, anche qualora i genitori siano anziani o impossibilitati fisicamente all'assistenza.</u></p> <p><u>Beneficio non fruibile da genitori, lavoratori a domicilio (addetti a servizi domestici e familiari, o agricoli).</u></p>	<p>Riconoscimento "gravità" da almeno 5 anni</p> <p>No ricovero a tempo pieno c/o Istituti specializzati.</p> <p><u>Figlio minorene: beneficio fruibile dal genitore lavoratore, anche nel caso in cui l'altro non lavori.</u></p> <p><u>Figlio maggiorenne: beneficio fruibile dal genitore lavoratore solo qualora l'altro genitore dimostri di non poter prestare assistenza.</u></p> <p>Il genitore richiedente, qualora non sia convivente, deve prestare assistenza in via continuativa ed esclusiva.</p>	<p>Il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è valido ai fini dei contributi pensionistici; ha valore anche come pensionamento anticipato. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annuo (pari a 36.151,98 Euro) per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente.</p> <p>Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi), l'indennità è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.</p>	<p>Art. 33 Legge N° 104/92</p> <p>Legge N° 53/00</p> <p>Art. 80 Legge N° 388/00</p> <p>Circolare INPS N° 64/01</p> <p>Circolare INPS N° 133/00</p>

N.B. Non è possibile la fruizione contemporanea del congedo parentale (astensione facoltativa, permessi orari e giornalieri) e del congedo straordinario retribuito di 2 anni.