

**CGIL**

**GUIDE NORMATIVE**  
**FISAC Gruppo IntesaSanpaolo**

# Handicap e Legge 104

*A cura della nostra esperta Gloria Pecoraro.*

*Gloria è a tua disposizione sul sito per consulenze personalizzate.*

*Edizione ottobre 2016*

---

1	NOZIONI GENERALI .....	3
2	PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP .....	3
3	PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92 .....	5
3.1	La richiesta dei permessi .....	5
3.2	Permessi per lavoratore con handicap .....	6
3.3	Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap .....	7
3.3.1	Assistenza figli minorenni con handicap .....	7
3.3.2	Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap .....	8
4	CONGEDO STRAORDINARIO .....	9
5	PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP .....	10
6	SEDE DI LAVORO .....	10
7	ASSEGNO ANNUALE .....	10

## **1 NOZIONI GENERALI**

Secondo la legge<sup>1</sup> una persona è disabile, ovvero ha un handicap, quando è affetta da un minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che provochi difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione. Le attuali normative non si limitano a stabilire le facilitazioni economiche (assegni, pensioni, indennità), mirano piuttosto alla concreta integrazione della persona, coordinando gli interventi tra diritti di relazione e diritti di solidarietà, cioè tra la partecipazione alla vita collettiva e l'assistenza e la cura.

## **2 PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP**

Cosa bisogna fare per il riconoscimento dell'Handicap:

### *La certificazione medica*

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

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

### *La domanda*

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

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

### *La ricevuta e la convocazione a visita*

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

Sono stati fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

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

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

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

Nel caso in cui la persona sia intrasportabile (il trasporto comporta un grave rischio per l'incolumità e la salute della persona) è possibile richiedere la visita domiciliare. Tale richiesta deve essere fatta dal medico curante tramite procedura on line.

### ***La visita***

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

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

### ***La verifica***

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

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

### ***L'invio del verbale***

L'INPS invia il verbale al Cittadino.

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

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

### ***Eventuali visite di revisione***

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

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

Quando il disabile è rivedibile conserva il diritto a tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazione e agevolazioni di qualsiasi natura fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione (indipendentemente dal ritardo con il quale l'Inps chiamerà a visita).

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

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

Al termine dell'iter sanitario, l'Inps invierà, al titolare dei permessi e al suo datore di lavoro, una

lettera di comunicazione con l'esito della revisione stessa che produrrà effetti diversi a seconda della circostanza:

- verbale con esito di **conferma** dello stato di disabilità in condizione di gravità: sia nel caso in cui si tratti dei permessi per il lavoratore disabile, che di permessi per assistenza di un familiare, si potrà continuare a beneficiare dei permessi **senza alcuna necessità di presentare una nuova domanda**. Si è tenuti alla presentazione di una nuova domanda nel caso in cui si fosse cambiato il datore di lavoro rispetto a quello indicato nella domanda a suo tempo presentata, oppure sia variata la modalità di articolazione della prestazione lavorativa (da full time a part time e viceversa), oppure qualora si intenda modificare la tipologia di permesso richiesta (es: modalità oraria in luogo dei giorni di permesso);
- verbale con esito di **mancata conferma** dello stato di disabilità in condizione di gravità: l'Inps invierà una lettera con la quale sarà comunicata la cessazione dei benefici, con decorrenza dal giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale. I permessi fruiti dalla data di scadenza del vecchio verbale alla fine dell'iter sanitario, non dovranno comunque essere rimborsati all'Inps<sup>2</sup>.

#### ***Eventuali ricorsi***

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

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

#### ***L'aggravamento***

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

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

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

### **3 PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92**

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

#### **3.1 La richiesta dei permessi**

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

<sup>2</sup> Circolare Inps 127 del 08/07/2016

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

Il termine di scadenza dei permessi dipende da quanto indicato nel verbale di riconoscimento della legge 104: se è indicato che il verbale non è soggetto a rivedibilità, i permessi non hanno scadenza; se nel verbale è indicata la data di revisione, nella domanda occorre inserire tale data.

Per poter fruire dei permessi occorre dare comunicazione all'azienda presentando apposita richiesta scritta ([Click qui per il modulo richiesta permessi retribuiti per lavoratori portatori di handicap grave](#); [Click qui per il modulo richiesta permessi retribuiti per assistenza al familiare portatore di handicap grave](#); [Click qui per il modulo richiesta permessi retribuiti per assistenza al figlio portatore di handicap grave](#)) indicando la modalità di fruizione dei permessi, unitamente alla documentazione presentata all'Inps (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico).

In attesa della convalida da parte dell'Inps, il lavoratore potrà fruire dei permessi previsti dalla Legge 104/92 presentando l'attestazione dello stato di handicap in situazione di gravità rilasciato dalla ASL di competenza. La certificazione provvisoria vale fino all'accertamento definitivo da parte dell'Inps. Nel caso in cui la domanda venisse respinta, i permessi fruiti saranno addebitati al lavoratore.

### **3.2 Permessi per lavoratore con handicap**

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

**A scelta possono godere di 2 ore al giorno** (1 ora nel caso di giornate semifestive) o in alternativa di 3 giorni al mese<sup>3</sup>, utilizzabili a giornate intere oppure frazionabili in ore (anche nelle giornate semifestive), con un minimo giornaliero di 30 minuti e multipli di 15 minuti, non cumulabili in più mesi anche se non utilizzati<sup>4</sup>.

La scelta tra le due ore e i tre giorni al mese va fatta nell'ambito di ciascun mese di calendario. Una volta scelto il tipo di permesso (le due ore oppure i tre giorni mensili), non si può cambiare la periodicità nel corso di quello stesso mese. In via eccezionale il passaggio da un regime all'altro può essere consentito anche nel corso del mese se sopraggiungono esigenze improvvise che il lavoratore è in grado di documentare: in tal caso, utilizzerà il tempo rimasto<sup>5</sup>.

Grazie all'accordo del 19/10/2012 è possibile fruire delle 2 ore di permesso in uscita senza effettuare l'intervallo (l'orario del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti).

I permessi sono retribuiti (l'importo è a carico dell'INPS ed è anticipato dall'azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa<sup>6</sup>. Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative. Un parere del Consiglio di Stato ha affermato che questi permessi non possono recare discriminazioni normative ed economiche: pertanto, non riducono ferie, 13<sup>a</sup> mensilità ed altre mensilità aggiuntive<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Per i permessi per i lavoratori a part time, vedi paragrafo 5.

<sup>4</sup> Il lavoratore può utilizzare questi giorni per sé stesso e può usufruirne di altri per assistere un suo familiare, previa possibile visita da parte dell'INPS. E' possibile che un familiare convivente fruisca dei tre giorni se il lavoratore che utilizza i permessi ha effettivo bisogno di assistenza e nel suo nucleo parentale non siano presenti altri in grado di fornirla. Al riguardo occorre precisare che i giorni di permessi dei due soggetti interessati non devono essere necessariamente fruiti nelle stesse giornate (msg Inps 24705/2011). Al lavoratore con handicap che fruisce per sé stesso dei permessi orari ex lege 104/92 ed è genitore di un bambino di età inferiore ad un anno, spettano i permessi per "allattamento". Per approfondire la normativa sui permessi di allattamento consulta la nostra guida maternità e paternità ([click qui](#)).

<sup>5</sup> Circolare INPS 37/99.

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

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

### **3.3 Permessi per assistenza di figli e familiari con handicap**

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

Tuttavia i parenti e gli affini di un disabile, ricoverato a tempo pieno, hanno il diritto di fruire del permesso nei seguenti casi:

- accompagnare il disabile ad effettuare visite mediche o terapie specialistiche non effettuabili all'interno della struttura in cui sono ricoverati producendo apposita certificazione;
- disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- documentazione rilasciata dal personale sanitario della struttura attestante la necessità di assistenza da parte di un genitore/familiare.

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

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km<sup>8</sup> rispetto a quello di residenza del lavoratore, dovrà produrre la documentazione (titoli di viaggio o altra documentazione idonea<sup>9</sup>) attestante il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito) all’Inps: Anche l’azienda potrà richiedere la presentazione di tale documentazione<sup>10</sup>.

Ai genitori naturali sono equiparati i genitori adottivi e affidatari<sup>11</sup>, salvo il caso del congedo straordinario per il quale gli affidi sono diversamente regolamentati.

I permessi sono retribuiti (l’importo è a carico dell’INPS ed è anticipato dall’azienda), e sono interamente coperti da contribuzione pensionistica figurativa (vedi nota 6). Possono essere collegati a ferie, altri permessi o aspettative.

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

#### **3.3.1 Assistenza figli minorenni con handicap**

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

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

- prolungamento del congedo parentale<sup>12</sup> con una indennità pari al 30% della retribuzione  
*in alternativa*
- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti

*in alternativa*

<sup>8</sup> Percorso più corto tra i due indirizzi determinato con [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it).

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

<sup>10</sup> [Click qui per il modulo di trasmissione documentazione per familiari.](#) [Click qui per il modulo di trasmissione documentazione per figli.](#)

<sup>11</sup> Con le decorrenze specifiche individuate in merito all’ingresso del bambino in famiglia.

<sup>12</sup> [Click qui per il modulo.](#)

- 2 ore di permesso giornaliero retribuite (un'ora se l'orario di lavoro è pari o inferiore alle sei ore)<sup>13</sup>.

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

- prolungamento del congedo parentale<sup>14</sup> con una indennità pari al 30% della retribuzione *in alternativa*
- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti.

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

- 3 giorni di permesso al mese frazionabili anche ad ore con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti.

Se nella famiglia ci sono più disabili gravi con più di tre anni d'età, il genitore lavoratore che dà assistenza può cumulare tanti permessi quanti sono i figli disabili, sempre nel limite massimo di tre giorni per soggetto. Si devono presentare tante domande quanti sono i figli disabili gravi<sup>15</sup>.

**Condizioni di fruibilità dei genitori**

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

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, permessi e congedo si devono fruire in maniera alternativa<sup>16</sup>: è possibile che un genitore utilizzi il prolungamento del congedo parentale e l'altro usufruisca dei permessi orari, mentre non è ammesso che lo stesso genitore utilizzi congedo e permessi. L'alternatività nell'uso dei permessi va anche intesa nel senso del monte mensile: è possibile che entrambi i genitori usino contemporaneamente un giorno o mezza giornata di permesso purché il monte complessivo rimanga invariato (tre giorni interi o sei mezza giornate).

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

**3.3.2 Assistenza figli maggiorenni, coniuge, altri familiari con handicap**

I genitori, il coniuge, il parente o l'affine entro il 2° grado<sup>17</sup>, che assistono una persona handicappata in situazione di gravità<sup>18</sup>, hanno diritto ad utilizzare **tre giorni di permessi retribuiti mensili frazionabili** anche ad ore (anche nelle giornate semifestive) con un minimo di 30 minuti e multipli di 15 minuti, non cumulabili nei mesi successivi.

<sup>13</sup> E' possibile la fruizione contemporanea da parte di un genitore dei permessi orari per l'assistenza di un figlio disabile da 0 a 3 anni con i permessi di allattamento per un altro figlio. Vi è invece incompatibilità tra permessi orari ex lege 104/92 e permessi di allattamento per il medesimo figlio portatore di handicap, salvo il caso in cui il dirigente medico legale Inps attesti che le cure al figlio disabile non possono essere garantite durante le due ore di allattamento. Per approfondire la normativa sui permessi di allattamento consulta la nostra guida maternità e paternità ([click qui](#)).

<sup>14</sup> D.Lgs. 80 del 15/6/2015 in attuazione dell'Art. 1, commi 8 e 9 Legge Delega n. 183/2014 (Jobs Act). [Click qui per il modulo](#).

<sup>15</sup> Circolare INPS n. 80/95. Naturalmente entrambi i genitori possono avere i giorni di permesso se decidono di assistere ognuno un figlio.

<sup>16</sup> Occorre la certificazione dell'altro datore di lavoro o un'autodichiarazione all'atto della richiesta.

<sup>17</sup> I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso, tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il primo grado non c'è (sono parenti di 1° grado i genitori e figli; sono parenti di 2° grado i nonni, fratelli, sorelle, nipoti; sono parenti di 3° grado gli zii, nipoti ex fratre, bisnonni e pronipoti). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo (sono affini di 1° grado suocero/a, nuova, genero; sono affini di 2° grado i cognati; sono affini di 3° grado gli zii acquisiti e i nipoti acquisiti).

<sup>18</sup> Compresi i disabili che lavorano e usufruiscono dei permessi previsti (3 giorni o 2 ore giornaliere), a condizione che abbiano effettiva necessità e che nel nucleo familiare non sia presente un'altra persona che può fornire assistenza.



Con la sentenza della Corte Costituzionale depositata il 23 settembre 2016 anche i conviventi more uxorio sono stati inseriti tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi L104 in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.<sup>19</sup>

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

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

## **4 CONGEDO STRAORDINARIO**

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

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

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

- **coniuge**
- **padre o madre, anche adottivi o affidatari**, in caso di mancanza<sup>20</sup> del coniuge
- **figli**, in caso di mancanza del coniuge, padre e madre
- **fratelli e sorelle**, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli
- **familiari o affini entro il 3° grado**, in caso di mancanza del coniuge, padre, madre, figli, fratelli e sorelle<sup>21</sup>.

Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno.

E' sempre richiesto il requisito della convivenza<sup>22</sup>, ovvero con l'eventuale "dimora temporanea", ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile, richiedendo l'iscrizione al "Registro delle popolazione temporanea".<sup>23</sup>

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

Spetta una indennità pari all'ultima retribuzione percepita prima del congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative ed escludendo le voci variabili della retribuzione, e il periodo è coperto dall'accredito della contribuzione figurativa. La somma complessiva (indennità + relativa contribuzione) non può superare in un anno la cifra di € 47.446 rivalutata annualmente: quindi l'importo massimo di indennità è pari a € 35.67424. Tale importo è al lordo dell'imposizione Irpef.

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

<sup>19</sup> **Sentenza della Corte Costituzionale nr 213/2016.**

<sup>20</sup> Per tutte le casistiche si intende in caso di mancanza (es. celibato, stato di figlio naturale, divorzio, separazione, abbandono certificato dalle autorità), decesso o in presenza di patologie invalidanti.

<sup>21</sup> Sentenza Corte Costituzionale n. 203 del 3/7/2013 – Circolare INPS n. 159 del 15/11/2013.

<sup>22</sup> Si considera convivente anche se con residenza nello stesso indirizzo e numero civico ma in appartamenti diversi.

<sup>23</sup> Art. 32 D.P.R. n. 223/89.

<sup>24</sup> Importo previsto per il 2015. Circolare INPS n. 78 del 16/4/2015.

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

Se un genitore usufruisce del congedo straordinario, l'altro non può utilizzare il congedo parentale. Per avere diritto al congedo straordinario è necessario presentare la domanda, per via telematica anche tramite Patronato, alla sede INPS competente.

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

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

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

Per poter fruire del congedo straordinario occorre dare comunicazione all'azienda presentando apposita richiesta scritta ([Click qui per il modulo richiesta di congedo straordinario per assistenza del familiare portatore di handicap grave](#)) unitamente alla copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema telematico.

## **5 PART TIME E PERMESSI PER HANDICAP**

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

Per il part time verticale, i 3 giorni di permesso mensile sono ridotti proporzionalmente al numero dei giorni della propria prestazione lavorativa<sup>25</sup>.

Il personale a part time misto mantiene i 3 giorni di permesso mensile, ma il corrispettivo montante orario viene comunque riproporzionato in base al proprio orario settimanale<sup>26</sup>.

## **6 SEDE DI LAVORO**

Il lavoratore con handicap in situazione di gravità o che fruisce dei permessi L. 104/92 per assistere familiari con handicap ha diritto<sup>27</sup> a:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

## **7 ASSEGNO ANNUALE<sup>28</sup>**

La contrattazione di Gruppo prevede la corresponsione di una **provvidenza annuale di € 2.300 lordi**, con lo stipendio di giugno, ai dipendenti con familiari portatori di handicap grave. La provvidenza spetta anche agli esodati che sono nel fondo esuberi fino al 30 giugno dell'anno di riferimento.

I familiari per i quali spetta la provvidenza sono il coniuge o il convivente di fatto<sup>29</sup> (anche unioni omosessuali) e/o figli o equiparati portatori di handicap grave, che sono a carico<sup>30</sup> del dipendente.

Per "figli equiparati" si intende:

- figli adottivi e affiliati,

<sup>25</sup> Circolare INPS n. 133 del 17/7/2000.

<sup>26</sup> Messaggio INPS n. 16866 del 28/6/2007.

<sup>27</sup> Legge 104/92 art. 33 comma 5.

<sup>28</sup> [Click qui](#) per la policy aziendale di dicembre 2012. [Click qui](#) per il modulo provvidenze.

<sup>29</sup> Accordo di Gruppo del 24/7/2014.

<sup>30</sup> Ai fini della provvidenza per handicap, i familiari sono considerati a carico secondo il criterio seguito per gli assegni familiari: per il 2016, se non hanno redditi mensili superiori a € 706,82.

- 
- fratelli, sorelle, nipoti e minori affidati per legge a condizione che si trovino in situazione di assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a proficuo lavoro,
  - orfani di entrambi i genitori senza diritto a pensione per i superstiti,
  - orfano di padre senza diritto a pensione per i superstiti a condizione che la madre non fruisca dell'assegno per il nucleo familiare,
  - colui che abbia genitori che, a causa di infermità o problemi fisici o mentali, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a proficuo lavoro (per "genitori" si intendono quelli del soggetto - cioè "figlio equiparato" - a favore del quale viene chiesta la provvidenza).

I lavoratori interessati dovranno presentare ogni anno domanda<sup>31</sup> **entro il 30 aprile**, allegando la documentazione cartacea di attestazione dell'handicap.

Lo stato di gravità del familiare per il quale si chiede la provvidenza può essere documentato dalla certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 33 comma 3 della Legge n. 104/1992 oppure da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti una invalidità civile totale e permanente al 100%, lo stato di cieco assoluto ovvero lo stato di sordomutismo.

---

<sup>31</sup> Tramite apposita procedura su Intranet. Esclusivamente in caso di impossibilità all'utilizzo della procedura on line (es. personale lungo assente o privo di accesso all'intranet) potrà essere utilizzato il modulo di richiesta cartaceo.