

# ***BLOCK NOTES***



**SUPPLEMENTO INFORMATIVO DI FABI UNIFORM  
PER GLI ISCRITTI FABI UNICREDIT**

**6**

## ***Legge 104 assistenza, l'integra- zione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap***

# Indice

01. Premessa	Pag. 3
02. Soggetti aventi diritto: la definizione di disabilità	Pag. 3
03. L'accertamento dell'handicap	Pag. 4
a) La commissione USL	Pag. 4
b) Come si richiede il riconoscimento	Pag. 4
b1) Il certificato del medico curante	Pag. 4
b2) La presentazione della domanda all'INPS	Pag. 4
c) La ricevuta e la convocazione alla visita	Pag. 5
d) La visita domiciliare	Pag. 5
e) La visita	Pag. 6
f) La verifica	Pag. 6
g) L'invio del verbale	Pag. 6
h) Il ricorso	Pag. 6
i) L'aggravamento	Pag. 7
l) Visite di revisione e certificati "a scadenza"	Pag. 7
m) Schema riepilogativo	Pag. 7
n) La comunicazione all'Azienda	Pag. 8
04. Le agevolazioni	Pag. 9
a) Agevolazioni per assistenza a disabili d'età inferiore ai 3 anni	Pag. 9
b) Agevolazioni per assistenza a disabili d'età fra i 3 e 18 anni	Pag. 10
c) Agevolazioni per assistenza a disabili maggiorenni	Pag. 11
d) Agevolazioni per i disabili maggiorenni	Pag. 12
e) I permessi ai lavoratori in part-time	Pag. 12
f) La cumulabilità dei permessi	Pag. 13
g) Scelta del luogo di lavoro	Pag. 13
h) Congedo straordinario	Pag. 14
05. Le modulistica	Pag. 15
06. Aggiornamento 03 Dicembre 2010 — Circolare Inps n° 155	Pag. 16

## 01 .Premessa

Le finalità della legge quadro del 5 Febbraio 1992 n°104 (la cosiddetta “legge 104”) poi integrata dalla legge 08 Marzo 2000 n° 53 e dal D.L. 26 Marzo 2001 n° 151, si possono così sintetizzare:



- A) garantire il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e promuovere la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- B) prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
- C) perseguire il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali ed assicurare i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;
- D) predisporre interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.



## 02.Soggetti aventi diritto: la definizione di disabilità

Si definiscono **persone con disabilità** coloro che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa.

La **disabilità si considera grave** se la minorazione, singola o plurima, ha ridotto l'autonomia personale, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente e continuativo (art. 3 comma 3, Legge 104 del 1992).

Una persona può ottenere sia la certificazione di invalidità civile, cecità o sordomutismo che quella di handicap.

Anche le persone con invalidità diverse (di guerra, per servizio, di lavoro) possono richiedere la certificazione di handicap.

## 03. L'accertamento dell'handicap

Per l'accertamento dell'handicap, la norma giuridica stabilisce i soggetti deputati all'accertamento dello status ed un iter preciso da seguire.

In sintesi:

### a) La commissione Usl

L'handicap è valutato da una Commissione operante presso ogni Azienda Usl.

La Commissione è composta da un medico specialista in medicina legale che assume le funzioni di presidente e da due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro. I medici sono scelti tra i medici dipendenti o convenzionati della Usl territorialmente competente.

La Commissione è la medesima che accerta l'invalidità civile, ma è integrata da un operatore sociale e un esperto nei casi da esaminare.

Alla Commissione partecipa, di volta in volta, un sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC), dell'Unione italiana ciechi (UIC), dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti (ENS) e dell'Associazione nazionale delle famiglie dei fanciulli ed adulti subnormali (ANFFAS), ogni qualvolta devono pronunciarsi su invalidi appartenenti alle rispettive categorie. **Dal 1 gennaio 2010, la Commissione è integrata da un medico INPS quale componente effettivo.**

### b) Come si richiede il riconoscimento

La richiesta di riconoscimento di handicap va presentata, dall'interessato o da chi lo rappresenta legalmente (genitore, tutore, curatore), all'INPS territorialmente competente. La presentazione della domanda, informatizzata dal gennaio 2010, deve rispettare alcuni precisi passaggi.

#### b1 - Il certificato del medico curante.

Per prima cosa bisogna rivolgersi al medico curante (medico certificatore) per il rilascio del certificato introduttivo. Basandosi sui modelli di certificazione predisposti dall'INPS, il medico attesta la natura delle infermità invalidanti, riporta i dati anagrafici, le patologie invalidanti da cui il soggetto è affetto con l'indicazione obbligatoria dei codici nosologici internazionali (ICD-9). Deve, se presenti, indicare le patologie elencate nel Decreto Ministeriale 2 agosto 2007 che indica le patologie stabilizzate o ingravescenti che danno titolo alla non rivedibilità. Infine deve indicare l'eventuale sussistenza di una patologia oncologica in atto.

**Questo certificato va compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente.** I medici certificatori, per eseguire questa operazione, devono essere "accreditati" presso il sistema richiedendo un PIN che li identificherà in ogni successiva certificazione.

Una volta compilato il certificato, il sistema informatizzato genera un codice univoco che il medico consegna all'interessato. 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.

Il certificato ha validità 30 giorni: se non si presenta in tempo la domanda, il certificato scade e bisogna richiederlo nuovamente al medico.

#### b2 - La presentazione della domanda all'INPS.

**La domanda di accertamento può essere presentata solo per via telematica.** Il Cittadino può farlo autonomamente, dopo aver acquisito il PIN (un codice numerico personalizzato), oppure attraverso gli enti abilitati: associazioni di categoria, patronati sindacali, CAAF, altre organizzazioni.

Il PIN può essere richiesto direttamente dal sito dell'Inps, sezione dei Servizi on line (inserendo i dati richiesti saranno visualizzati i primo otto caratteri del PIN; la seconda parte del codice sarà successivamente recapitata per posta ordinaria) oppure, in alternativa, tramite il Contact Center INPS (numero 803164). Nella fase della presentazione si abbina il certificato rilasciato dal medico (presente nel sistema) alla domanda che si sta presentando.

Nella domanda sono da indicare i dati personali e anagrafici, il tipo di riconoscimento richiesto (handicap, invalidità, disabilità), le informazioni relative alla residenza e all'eventuale stato di ricovero. Il Cittadino può indicare anche una casella di posta elettronica (che se è certificata consente comunicazioni valide da un punto di vista burocratico) per ricevere le informazioni sul flusso del procedimento che lo riguarda.

Tutte le "fasi di avanzamento" possono essere consultate anche online nel sito dell'INPS, sia dal Cittadino che dai soggetti abilitati grazie al codice di ingresso (PIN).

E' bene ricordare che l'accertamento dell'handicap può essere richiesto anche contemporaneamente alla domanda di accertamento dell'invalidità: non è, cioè, necessario presentare due domande distinte.

### c) La ricevuta e la convocazione alla visita

Per ogni domanda inoltrata, il sistema informatico genera una ricevuta con il protocollo della domanda. La procedura informatica propone poi un'agenda di date disponibili per l'accertamento presso la Commissione dell'Azienda USL.

Il Cittadino, può scegliere la data di visita o indicarne una diversa da quella proposta, scegliendola tra le ulteriori date indicate dal sistema.

Vengono fissati indicativamente dei nuovi limiti temporali:

- per l'effettuazione delle visite ordinarie è previsto un tempo massimo di 30 giorni 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.

Se non è possibile, in tempo reale, fissare la visita entro l'arco temporale massimo, a causa dell'indisponibilità di date nell'agenda, la procedura può segnalare date successive al limite previsto, oppure registrare la domanda e riservarsi di definire in seguito la prenotazione della visita.

Una volta definita la data di convocazione, l'invito a visita è visibile nella procedura informatica (visualizzato nel sito internet) e viene comunicato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, all'indirizzo e alla email eventualmente comunicata.

Nelle lettere di invito a visita sono riportati i riferimenti della prenotazione (data, orario, luogo di visita), delle avvertenze riguardanti la documentazione da portare all'atto della visita (documento di identità valido; stampa originale del certificato firmata dal medico certificatore; documentazione sanitaria, ecc.), e delle modalità da seguire in caso di impedimento a presentarsi a visita, nonché le conseguenze che possono derivare dalla eventuale assenza alla visita.

Nella stessa lettera viene ricordato che:

- \* il Cittadino può farsi assistere, durante la visita, da un suo medico di fiducia;
- \* in caso di impedimento, può chiedere una nuova data di visita collegandosi al sito dell'Inps e accedendo al Servizio online con il proprio codice di identificazione personale (PIN);
- \* se assente alla visita, verrà comunque nuovamente convocato. La mancata presentazione anche alla successiva visita sarà considerata a tutti gli effetti come una rinuncia alla domanda, con perdita di efficacia della stessa.



### d) La visita domiciliare

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.

Anche in questo caso la procedura è informatizzata e spetta al medico abilitato a rilasciare il certificato introduttivo.

Il certificato medico di richiesta visita domiciliare va inoltrato almeno 5 giorni prima della data già fissata per la visita ambulatoriale.

È poi il Presidente della Commissione dell'Azienda USL a valutare il merito della certificazione e dispone o meno la visita domiciliare.

In caso di accoglimento, il Cittadino viene informato della data e dell'ora stabilita per la visita domiciliare, altrimenti viene indicata una nuova data di invito a visita ambulatoriale. Tali comunicazioni saranno notificate con le modalità già descritte (visualizzazione sul sito internet, eventuale invio per posta elettronica, lettera raccomandata).



## e) La visita

La visita avviene presso la Commissione della Azienda USL competente che, dal 1 gennaio 2010 è - in forza dell'articolo 20 della Legge 102/2009 - integrata con un medico dell'INPS.

La Commissione accede al fascicolo elettronico contenente la domanda e il certificato medico. La persona può farsi assistere - a sue spese da un medico di propria fiducia.

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.

Tutta la documentazione sanitaria presentata nel corso della visita viene conservata e acquisita agli atti dall'Azienda USL.

In caso di assenza a visita senza giustificato motivo, la domanda viene rigettata. Il Cittadino dovrà presentare una nuova domanda, previo rilascio del certificato da parte del medico curante.



## f) La verifica

Come già detto, le Commissioni ASL sono integrate con un medico dell'INPS e questo può rappresentare un vantaggio in termini di tempi, oltre che - sicuramente - di risparmi di gestione. Infatti, se al termine della visita viene approvato all'unanimità, il verbale, validato dal Responsabile del Centro Medico Legale dell'INPS è considerato 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.

La visita, in questo caso, viene effettuata, oltre che da un medico INPS (diverso da quello presente in Commissione ASL), da un medico rappresentante delle associazioni di categoria (ANMIC, ENS, UIC, ANFFAS) e, nel caso di valutazione dell'handicap, da un operatore sociale (per le certificazioni relative alla Legge 104/1992 e 68/1999).

La Commissione medica può avvalersi della consulenza di un medico specialista della patologia oggetto di valutazione. Le consulenze potranno essere effettuate da medici specialisti INPS o da medici già convenzionati con l'Istituto.

## g) L'invio del verbale

Il verbale definitivo viene inviato al Cittadino dall'INPS.

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

Se il giudizio finale prevede l'erogazione di provvidenze economiche, il Cittadino viene invitato ad inserire online i dati richiesti (ad esempio reddito personale, eventuale ricovero a carico dello Stato, frequenza a scuole o centri di riabilitazione, coordinate bancarie).

Anche queste informazioni finiscono nella "banca dati" e completano il profilo della persona ai fini dell'invalidità civile, handicap e disabilità. E anche per queste procedure è bene farsi assistere da un patronato sindacale, un'associazione o un soggetto abilitato. I fascicoli elettronici dei verbali conclusi vengono archiviati nel Casellario Centrale di Invalidità gestito dall'INPS.

## h) Il ricorso

Nel caso la Commissione medica entro tre mesi dalla presentazione della domanda non fissi la visita di accertamento, l'interessato può presentare una diffida all'Assessorato regionale competente che provvede a fissare la visita entro il termine massimo di 270 giorni dalla data di presentazione della domanda; se questo non accade (silenzio rigetto) si può ricorrere al giudice ordinario.

Avverso i verbali emessi dalle Commissioni mediche (Usl o periferiche) è possibile presentare ricorso, entro sei mesi dalla notifica del verbale, davanti al giudice ordinario con l'assistenza di un legale.

Nel caso di ricorso è possibile farsi appoggiare da un patronato sindacale o da associazioni di categoria.



## i) L'aggravamento

Chi ha ottenuto il riconoscimento dell'invalidità civile può presentare richiesta di aggravamento seguendo il medesimo iter fin qui illustrato.

Qualora sia stato prodotto ricorso gerarchico avverso il giudizio della commissione preposta all'accertamento della invalidità e delle condizioni visive, le domande di aggravamento sono prese in esame soltanto dopo la definizione del ricorso stesso. Non è possibile quindi presentare richiesta di aggravamento se già si è avviato un procedimento di ricorso.

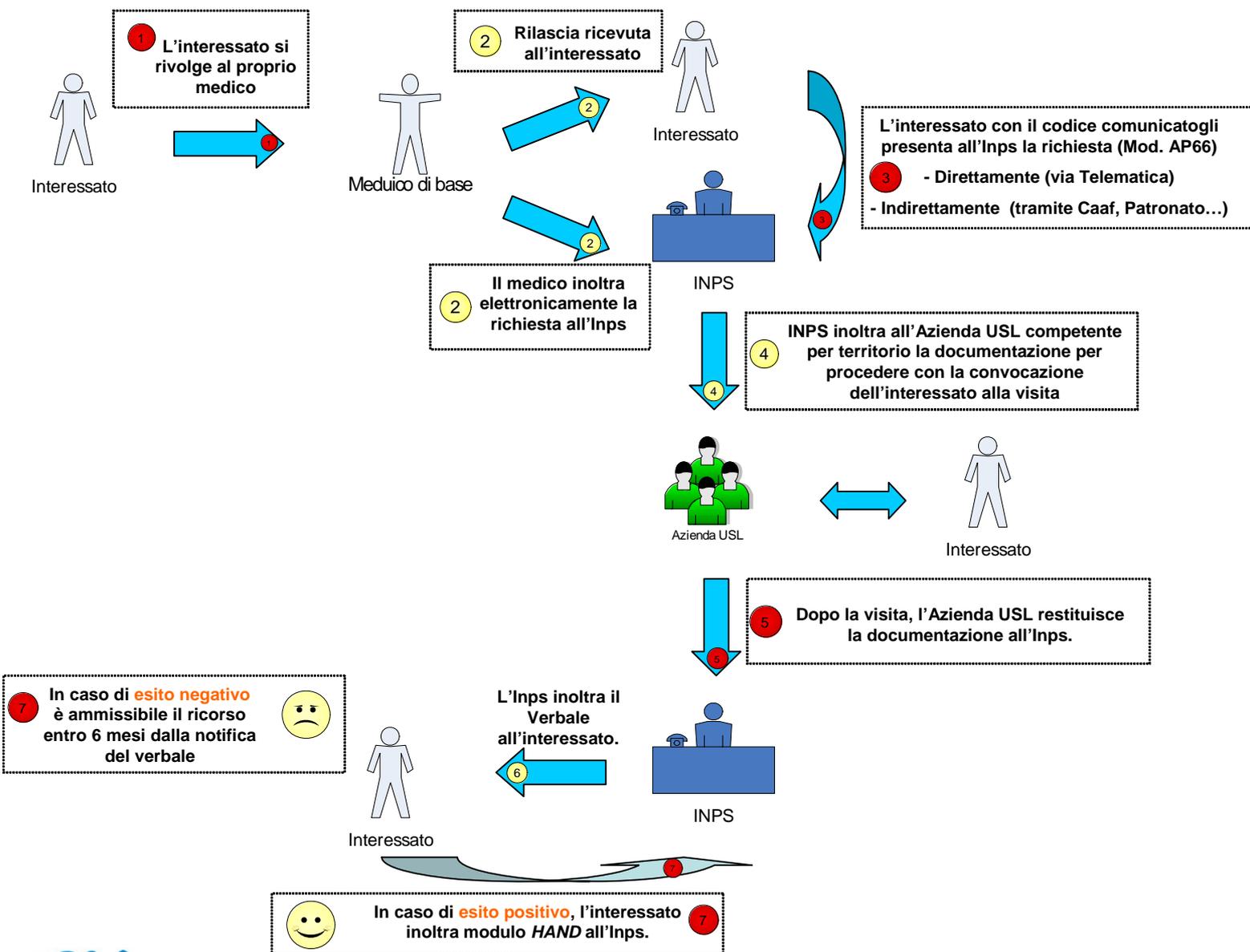
## l) Visite di revisione e certificati "a scadenza"

L'indicazione riguarda tutti quei casi in cui nei verbali sia già stata prevista una revisione successiva. La Circolare INPS 131/2009 precisa che "le prestazioni per le quali sono già indicate negli archivi dell'Istituto le date di scadenza, verranno caricate in automatico nella procedura INVCIV2010 e potranno quindi essere gestite interamente con il nuovo iter procedurale. La programmazione dei calendari di visita dovrà ovviamente essere effettuata dall'ASL. Atteso che dalle procedure di revisione sono esclusi i soggetti di cui al DM 02/07/2007, il medico INPS che integra la Commissione medica, avrà cura di esaminare gli atti contenuti nel fascicolo sanitario della ASL relativamente ai soggetti portatori delle patologie ricomprese nel citato DM, al fine di escludere ogni ulteriore accertamento."

Si suggerisce a chi sia in possesso di un verbale (di invalidità o di handicap) a scadenza, di rivolgersi comunque alla propria Azienda USL per avere conferma della procedura adottata e dei tempi di attesa. Ricordiamo, infatti, che alla scadenza del verbale, decadono tutte le prestazioni economiche e i benefici (ad esempio, permessi e congedi lavorativi) precedentemente concessi.

## m) Schema riepilogativo.

Di seguito riportiamo uno schema dell'intero processo.



## n) La comunicazione all'Azienda

Il Modulo Hand di cui al punto 7 dello schema riepilogativo, deve essere presentato all'Inps in duplice copia.

L'**originale**, unitamente alla copia dell'attestazione di riconoscimento dello stato di Handicap e alla copia dei documenti d'identità e codice fiscale del richiedente e della persona in stato di handicap, sarà trattenuto dall'Inps.

La **copia** verrà restituita al richiedente con l'originale di ricevuta dal quale risulta il numero di protocollo.

Per concludere l'iter e poter usufruire dei benefici previsti dalla L.104/92, il richiedente dovrà inoltrare all'HR SSC:

- Il Modulo Hand consegnato dall'Inps
- Copia della ricevuta di protocollo.

Detti documenti dovranno essere inoltrati a:

**SHARED SERVICE CENTER  
VIALE U. TUPINI 180  
00144-ROMA**

Dopo alcune settimane, il richiedente riceverà dall'Inps direttamente al proprio domicilio, modulo di conferma d'avvenuto protocollo. Detto modulo è in duplice copia, una verrà trattenuta dal richiedente e l'altra inviata all'Azienda.

Ad integrazione di quanto sopra esposto ricordiamo che le agevolazioni decorrono dalla data di accettazione da parte dell'Inps.

Per velocizzare le registrazioni da parte dell'HR SSC e ridurre i disservizi, l'inoltro può essere fatto in via anticipata tramite web ticket, allegando la documentazione di cui sopra in formato pdf.

Ricordiamo anche i codici di permesso da utilizzare:

AOG – Assistenza genitore disabile

AHC – Assistenza altri familiari disabili

**NOTA:** Sul Portale Aziendale, al punto 3 della voce "permessi e congedi, l'iter burocratico" viene riportato che *"Il datore di lavoro effettua le verifiche sostanziali sui requisiti di legge e concede i permessi e i congedi, se ne rileva la sussistenza."*

Questo viene riportato nonostante la riforma istituita dall'Inps che stabilisce che a decorrere dal 1 gennaio 2010 la richiesta all'Istituto di Previdenza possa essere avanzata solo dopo la validazione effettuata da una commissione ASL specifica per la richiesta in oggetto. Quindi un soggetto già disabile al 100% dovrà effettuare una nuova visita per vedersi riconosciuto il diritto all'assistenza di cui alla legge 104/92

Dall'inizio di quest'anno perciò la compilazione ed il rilascio del Modulo Inps "Hand" non può più avvenire a soggetti per i quali l'Inps non attribuisca i benefici di legge in oggetto.

La richiesta da parte aziendale è perciò ridondante.

## 04. Le agevolazioni

Le persone disabili e i loro familiari hanno diritto ad alcune agevolazioni assistenziali. Per l'assistenza sono previste agevolazioni, che spettano:

- \* al genitore naturale o adottivo, all'affidatario e al parente/affine entro il 3° grado
- \* direttamente al soggetto afflitto da handicap maggiorenne lavoratore.

È necessario comprendere chi siano gli "aventi diritto", cioè quali siano quei lavoratori che possono richiedere l'accesso ai permessi previsti **dall'articolo 33 della Legge 104/1992**. È da far notare subito che gli aventi diritto ai permessi lavorativi non sono gli stessi che possono anche richiedere i due anni di congedo retribuito (di cui parliamo nelle pagine successive). Per quella seconda agevolazione la normativa è infatti (per ora) molto più restrittiva.

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni, la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, entro i primi tre anni di vita del bambino; la madre lavoratrice, o – in alternativa – il lavoratore padre, dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino disabile e poi a seguire nella maggiore età; i parenti o gli affini che assistono la persona disabile non ricoverata in istituto. Hanno infine diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap grave.

I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di disabili minorenni. L'affidamento infatti può riguardare soltanto soggetti minorenni (articolo 2, Legge 149/2001).



### a) Agevolazioni per assistenza a disabili d'età inferiore ai 3 anni

Il genitore (anche adottivo) e l'affidatario possono fruire di agevolazioni per assistere il figlio/affidato affetto da grave handicap, purché non ricoverato a tempo pieno.

Al genitore o affidatario lavoratore dipendente le agevolazioni spettano anche se il coniuge non ne ha diritto (perché, ad esempio, non lavora o svolge lavoro autonomo) e anche se nel nucleo è presente un altro familiare non lavoratore.

In caso di genitori o affidatari entrambi lavoratori dipendenti le agevolazioni possono essere fruite da uno solo dei due.

Sono previsti due tipi di agevolazioni, fra loro alternative:

1) prolungamento del periodo di congedo parentale fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Durante tale periodo, fruibile anche frazionatamente, spetta un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, a carico dell'INPS, e il riconoscimento della contribuzione figurativa (come per il congedo parentale ordinario). L'indennità non è soggetta a trattenute previdenziali, ma solo a trattenuta fiscale.

2) fruizione di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, sempre fino al compimento del 3° anno di vita del bambino. Per i rapporti di lavoro con orario giornaliero inferiore a 6 ore è riconoscibile 1 sola ora di permesso giornaliero.

A questi permessi si applicano le disposizioni relative ai permessi giornalieri per accudire i figli entro il 1° anno di vita. Peraltro i due tipi di permessi si compensano, nel senso che il genitore può fruire al massimo di 2 ore di permesso. L'agevolazione è peraltro eventualmente cumulabile con i permessi giornalieri spettanti per accudire altro figlio entro il primo anno di vita.

L'utilizzo delle ore di permesso giornaliero da parte di un genitore è compatibile con la contemporanea fruizione da parte dell'altro del congedo parentale o del permesso per malattia dei figli fino agli 8 anni d'età.

Da questi benefici sono ancora escluse le lavoratrici autonome e quelle che svolgono la propria attività a domicilio o svolgono lavori domestici (Circolari INPS [24 marzo 1995, n. 80](#), punto 4, e [15 marzo 2001, n. 64](#), punto 2; [Circolare INPDAP 27 novembre 2000, n. 49](#)).



## b) Agevolazioni per assistenza a disabili d'età fra 3 e 18 anni

Dopo il compimento del 3° anno di vita del minore non ricoverato a tempo pieno, il genitore (anche adottivo) e l'affidatario hanno diritto a 3 giorni al mese di permesso retribuito.

Al genitore o affidatario lavoratore dipendente le agevolazioni spettano anche se il coniuge non ne ha diritto (perché, ad esempio, non lavora o svolge lavoro autonomo) e anche se nel nucleo è presente un altro familiare non lavoratore.

In caso di genitori o affidatari entrambi lavoratori dipendenti le agevolazioni possono essere fruite da uno solo dei due. Se nel nucleo è presente anche un figlio d'età inferiore ai 3 anni (non disabile), i permessi non retribuiti per assistenza in caso di sua malattia sono cumulabili con quelli retribuiti per assistenza al disabile.

La stessa agevolazione spetta al parente o affine entro il 3° grado convivente o - se non convivente - che assiste il disabile con continuità e in via esclusiva.

La "continuità" consiste nell'effettiva assistenza al disabile per le sue necessità quotidiane, nell'arco dell'intero mese. Ove tale ultima circostanza non ricorra, i 3 giorni vanno rapportati all'effettivo impegno prestato, nel rapporto di 1 giorno di permesso ogni 10 giorni continuativi di assistenza. Non rilevano le frazioni inferiori ai 10 giorni (ad esempio, nel caso di 19 giorni continuativi di assistenza verrà attribuito 1 solo giorno di permesso).

L'oggettiva lontananza delle abitazioni, in senso spaziale o anche semplicemente per il tempo necessario a percorrere la distanza che le separi (si considera convenzionalmente accettabile un tempo di percorrenza quantificabile in ca. 1 ora), esclude il requisito della continuità, salvo prova contraria da parte dell'interessato sia dei rientri giornalieri sia dell'effettiva assistenza prestata in tali condizioni.

La "esclusività" si ha quando il lavoratore che richiede i permessi è l'unico soggetto che assiste il disabile.

Questo requisito non sussiste se il disabile, non convivente col lavoratore che chiede i permessi, vive in un nucleo familiare in cui sono presenti soggetti non lavoratori in grado di assisterlo o lavoratori che richiedono i permessi per lo stesso disabile.

I 3 giorni di permesso sono fruibili anche in continuità e anche per mezze giornate lavorative (metà dell'orario giornaliero di fatto osservato), ma non frazionabili in ore. L'utilizzo deve avvenire nel mese di spettanza: non è possibile fruire in mesi successivi di eventuali giorni non fruiti nel mese di spettanza.

I permessi possono essere fruiti più volte nel mese o da più soggetti contemporaneamente quando nel nucleo familiare siano presenti più persone disabili: possono essere riconosciuti più permessi retribuiti, fino al massimo di 3 giorni al mese per ogni familiare disabile (se figlio con età superiore a 3 anni, altrimenti vanno usati il prolungamento della maternità facoltativa o le 2 ore di permesso giornaliero retribuito). Nel caso - ad esempio - di due figli disabili, sia il padre che la madre lavoratori possono avere entrambi i 3 giorni di permesso retribuito (ciascuno per assistere uno dei figli); oppure, se è solo il padre a richiederli, avrà diritto a 6 giorni.

L'utilizzo da parte di un genitore dei permessi è compatibile con la contemporanea fruizione da parte dell'altro del congedo parentale o dei permessi per malattia dei figli fino agli 8 anni d'età.

L'INPS riconosce, per i periodi di permesso, un'indennità d'importo pari alla retribuzione, che viene anticipata mensilmente dal datore di lavoro, e la contribuzione figurativa; l'indennità è esente da trattenute previdenziali, ma soggetta a trattenuta fiscale.

### c) Agevolazioni per assistenza a disabili maggiorenni

Per **assistere** il disabile maggiorenne è possibile fruire di **3 giornate di permesso mensile retribuito**, da parte dei seguenti soggetti:

- genitore (anche adottivo)
- affidatario
- coniuge
- parente o affine entro il 3° grado

purché siano conviventi o (quando non tali) assistano il disabile con continuità e in via esclusiva.

Anche in questo caso i giorni di permesso possono essere frazionati in mezzogiornate (metà dell'orario giornaliero di fatto osservato).

A differenza di quanto previsto per l'assistenza ai disabili minorenni, la fruizione dei permessi da parte dei soggetti aventi diritto incontra alcune limitazioni se nel nucleo convive un familiare non lavoratore: in tal caso il familiare lavoratore ha diritto ai permessi solo se sussistono circostanze che obiettivamente impediscano al familiare non lavoratore di assistere il disabile o rendano l'assistenza particolarmente gravosa.

L'INPS ha espressamente qualificato come "impedienti" le seguenti circostanze:

- grave malattia del familiare non lavoratore, con conseguente materiale impossibilità di assistere il figlio (valutata dal Medico di Sede INPS);
- ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore per infermità temporanea;
- età del familiare non lavoratore inferiore ai 18 anni;
- età del familiare non lavoratore superiore ai 70 anni, in presenza di qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
- riconoscimento al familiare non lavoratore di pensioni che presuppongano di per sé un'incapacità al lavoro del 100% (pensioni di inabilità o simili);
- riconoscimento al familiare non lavoratore di pensioni o analoghe provvidenze che individuino, direttamente o indirettamente, un'infermità superiore ai 2/3 (pensioni di invalidità civile, assegno d'invalidità INPS, rendita INAIL o simili);
- mancanza di patente di guida da parte del familiare non lavoratore (se il familiare lavoratore documenta la necessità di trasportare il disabile, nei giorni richiesti, per l'effettuazione di terapie specifiche, viste mediche e simili);
- presenza nel nucleo familiare di più di 3 minorenni;
- presenza nel nucleo familiare di un bambino (non disabile) di età inferiore a 6 anni;
- necessità (valutata dal Medico di Sede INPS) di assistenza al disabile anche in ore notturne e anche da parte del familiare lavoratore;
- altre situazioni sanitarie la cui gravità sia debitamente certificata dal Medico di Sede INPS.

Nelle suddette circostanze i permessi spettano al familiare lavoratore per il periodo durante il quale sussiste l'impedimento del familiare non lavoratore.

Nel caso di disabile assistito lavoratore che fruisca dei permessi per sé, i permessi giornalieri possono essere riconosciuti al soggetto non disabile che lo assiste alle seguenti condizioni:

- che il lavoratore disabile, pur beneficiando dei permessi in proprio, abbia effettiva necessità d'essere assistito da parte del convivente (la necessità va valutata dall'ASL);
- che nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare non lavoratore in condizione di prestare assistenza.

I familiari studenti sono equiparati ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica (per gli studenti universitari, dopo il primo anno d'iscrizione deve essere accertata non solo l'iscrizione all'Università, ma anche l'effettuazione degli esami).

## d) Agevolazioni per i disabili maggiorenni

Il lavoratore disabile maggiorenne "in situazione di gravità" può fruire alternativamente, per ogni mese di calendario, di permessi giornalieri retribuiti di 2 ore ovvero di permessi retribuiti per tutta la giornata (in questo secondo caso, per massimo 3 giorni al mese).

La scelta del tipo di permesso è valida per tutto il mese e non può essere cambiata nell'ambito del mese stesso. Può essere modificata per i mesi successivi. Se la prestazione lavorativa richiesta al disabile è inferiore alle 6 ore giornaliere, si ha diritto a 1 sola ora di permesso giornaliero.

La fruizione diretta delle agevolazioni da parte del lavoratore disabile ne impedisce il contemporaneo godimento da parte di altro soggetto non disabile (salvo che nei casi particolari esposti o richiamati nei due paragrafi precedenti).

## e) I permessi ai lavoratori in part-time

Le domande più frequenti riguardano il calcolo dei permessi mensili, o delle ore di permesso giornaliero, previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992, nel caso di contratto di lavoro a tempo parziale. La risposta è diversa a seconda del tipo di part time, che può essere orizzontale (tutti i giorni lavorati con un orario ridotto) o verticale (solo alcuni giorni lavorati).

Nel caso del **part time orizzontale**, i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part time è di quattro ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente).

Più complessa la risposta rispetto al part time verticale. Le indicazioni sono diverse a seconda degli istituti previdenziali di riferimento.

### Part time verticale nel settore privato

L'INPS ha impartito indicazioni con la Circolare 133 del 17 luglio 2000.

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

L'INPS indica anche la formula da applicarsi. La riportiamo. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

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

Ecco 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"):

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27$$

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

Nel mese considerato spetterà quindi un solo giorno di permesso.

Nel caso poi si intenda frazionare in ore i giorni di permesso, va applicato quanto già detto nel paragrafo dedicato alla frazionabilità.

Lo stesso criterio di calcolo va applicato anche nel caso in cui i lavoratori che intendano fruire dei permessi si trovino, per una parte del mese lavorativo, in regime di cassa integrazione (Messaggio INPS n. 26411-/2009).

La circolare INPS 11 luglio 2003, n. 128 al punto 3 precisa inoltre che in caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori a un mese (cosiddetti "Giorni di permesso in mese corto") vanno proporzionalmente ridimensionati i 3 giorni di permesso ai sensi della Legge 104 spettanti al richiedente.

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

Nel caso di fruizione di permessi ad ore ai sensi della Legge 104/92 (da parte del lavoratore handicappato o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata (ed al relativo orario) di fruizione del permesso.

## f) La cumulabilità dei permessi

Se un lavoratore deve assistere due familiari disabili ha diritto a raddoppiare i permessi lavorativi? Può cioè godere di sei giorni di permesso mensile? La normativa vigente non ne parla. La questione della cumulabilità dei permessi lavorativi derivanti dall'articolo 33 della Legge 104/1992 è stata affrontata già nel 1995 dal Consiglio di Stato (Parere 785 del 14 giugno 1995) che ha espresso parere favorevole circa la possibilità di cumulare in capo allo stesso lavoratore permessi lavorativi per diversi familiari con handicap grave.

Sia l'INPS che l'INPDAP hanno recepito con proprie circolari l'indicazione del Consiglio di Stato. Per l'INPS il riferimento è la Circolare n. 211 del 31 ottobre 1996 (punto 1).

Quando nel nucleo familiare sono presenti più persone portatrici di handicap gravi, bisognose di assistenza, può essere riconosciuta al lavoratore, dietro sua specifica richiesta ed al verificarsi di alcune condizioni, la possibilità di cumulare più permessi, sempre, però, nel limite massimo di tre giorni per ogni familiare handicappato. Le condizioni sono che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza. Tuttavia, dopo l'approvazione della Legge 53/2000 (articolo 20) che prevede la concessione dei permessi anche se l'altro genitore non ne abbia diritto, la valenza di quella circolare è parzialmente superata.

I **familiari non lavoratori studenti** sono equiparati, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di cui alla Legge 104/1992, ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica (per gli studenti universitari dopo il primo anno di iscrizione deve essere accertata non solo l'iscrizione all'università ma anche l'effettuazione di esami). La Circolare INPS 128 dell'11 luglio 2003 ha confermato tali indicazioni precisando però che familiare e disabile devono utilizzare i permessi in modo contemporaneo, cioè negli stessi giorni.

Per quanto concerne, infine, la possibilità di **cumulare i permessi lavorativi in capo al lavoratore disabile che a sua volta assiste un familiare con handicap grave**, l'INPS ha ammesso (Circolare 29 aprile 2008, n. 53, punto 6) questa possibilità, precisando che non è nemmeno necessaria la preventiva valutazione da parte del medico INPS circa la capacità di garantire l'assistenza oggetto dei permessi.

Può accadere che un lavoratore per parte di un mese abbia fruito di una frazione del congedo retribuito previsto dall'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 151/2001. Nella parte rimanente del mese avrà diritto ai permessi lavorativi previsti dall'articolo 33 della Legge 104/1992?

L'INPS (Circolare 29 aprile 2008, n. 53) ammette la possibilità di cumulare nello stesso mese (ovviamente in giornate diverse) i permessi lavorativi con il congedo straordinario retribuito. I giorni spettanti di permesso sono riparametrati sui giorni effettivamente lavorati. Tale indicazione è contenuta nella Circolare 11 luglio 2003, n. 128 (punto 3): «in caso di assistenza a un portatore di handicap per periodi inferiori a un mese vanno proporzionalmente ridimensionati i 3 giorni di permesso ai sensi della legge 104 spettanti al richiedente».

La Circolare fornisce anche l'indicazione del calcolo da applicarsi: «quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es.: 19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso».

Nel caso di fruizione di permessi ad ore ai sensi della Legge 104/92 (da parte del lavoratore handicappato o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata (ed al relativo orario) di fruizione del permesso.

## g) Scelta del luogo di lavoro

Il genitore o il familiare lavoratore (anche non convivente) che assiste il disabile ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

L'eventuale diniego dell'Azienda alla scelta fatta dal dipendente può essere giustificato solo con motivate esigenze organizzative aziendali, mentre la non trasferibilità costituisce per l'interessato un diritto incondizionato, non soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze aziendali.

Identici diritti ha il lavoratore disabile.



www.migntorino.it

## h) Congedo straordinario

Ai genitori, anche adottivi, e, alle condizioni sottodescritte, ai fratelli e sorelle conviventi del soggetto afflitto da handicap grave, spetta un'aspettativa non retribuita (con sospensione del rapporto di lavoro e diritto alla conservazione del posto) per la durata massima di 2 anni nell'arco della vita lavorativa.

La fruizione dell'agevolazione è condizionata all'esistenza di un handicap grave e all'insussistenza di ricovero del disabile in strutture specializzate.

I periodi di fruizione di questo congedo straordinario rientrano nel limite massimo di 2 anni di permesso spettante a ciascun lavoratore per gravi e documentati motivi familiari. L'agevolazione spetta a uno solo dei genitori o affidatari, se entrambi sono lavoratori dipendenti.

Se uno dei genitori o affidatari non ne ha diritto (perché, ad esempio, non lavora o svolge lavoro autonomo), l'agevolazione spetta comunque al coniuge lavoratore dipendente. Se però l'assistito è un figlio maggiorenne non convivente, il coniuge lavoratore dipendente deve dimostrare che l'assistenza è da lui prestata in via continuativa ed esclusiva.

In caso di decesso di entrambi i genitori, il diritto è riconoscibile, sempre alternativamente, anche ai fratelli o sorelle (anche adottivi) del soggetto handicappato grave, a condizione che siano conviventi con l'handicappato.

Alla luce di pronuncia della Corte Costituzionale, tale diritto è altresì esercitabile dal fratello o dalla sorella conviventi qualora i genitori siano totalmente inabili ed in possesso dei requisiti ex art. 1 della legge 11 febbraio 1980, n. 18 (Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili).

Il congedo può essere fruito per la **durata massima complessiva di 2 anni**, nell'arco della vita lavorativa.

Va precisato che mentre ciascun genitore ha a disposizione 2 anni, per i fratelli/sorelle i 2 anni costituiscono il periodo complessivamente fruibile fra tutti.

In caso di pluralità di figli handicappati non è consentito il raddoppio del periodo per il medesimo genitore; infatti, utilizzati i 2 anni per il primo figlio, il richiedente avrà esaurito il limite individuale per gravi e documentati motivi personali. La possibilità di fruire di ulteriore periodi per gli altri figli handicappati è ipotizzabile solo per un altro degli aventi diritto che non abbia ancora fruito totalmente dei 2 anni spettanti.

La concessione del congedo è esclusa se la persona handicappata da assistere presta attività lavorativa nel periodo per cui s'intende richiedere il congedo stesso.

Per principio generale, l'assistenza al soggetto con handicap è effettuabile da un solo congiunto. Perciò, nei mesi utilizzati (anche solo in parte) per il congedo straordinario, non è possibile fruire dei giorni di permesso mensili per assistenza (allo stesso disabile) illustrati nei precedenti paragrafi, né da parte del soggetto che fruisce del congedo né da parte degli altri aventi diritto. Per lo stesso motivo non è permesso fruire del congedo parentale (per lo stesso disabile) al coniuge del genitore che utilizza il congedo straordinario. Se durante il congedo straordinario si verifica una malattia o una maternità, l'interessato/a può chiedere l'interruzione del congedo.

Il congedo può essere frazionato in giorni (interi), per un massimo di 365 per anno.

Tra un periodo e l'altro di fruizione vi dev'essere di norma un'effettiva ripresa del lavoro; gli eventuali giorni non lavorativi (sabato, domenica, festivi) immediatamente precedenti il primo o seguenti l'ultimo giorno del congedo straordinario non vanno in esso computati.

È peraltro ammissibile che il congedo sia immediatamente preceduto o seguito da un periodo di ferie o di congedo per altri motivi; in tal caso, tuttavia, gli eventuali giorni non lavorativi (sabato, domenica, festivi) immediatamente precedenti il primo o seguenti l'ultimo giorno del congedo in questione sono da computare in esso.

Ad es. se l'ultimo giorno di congedo cade di venerdì e il lunedì c'è ripresa del lavoro, il sabato e la domenica interposti non rientrano nel congedo per assistenza all'handicappato; vi rientrano, invece, se il lunedì decorrono ferie o un congedo per altri motivi.

Il congedo non è riconoscibile per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa (ad es. nei periodi non retribuiti di part-time verticale).

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto ad ottenere un'indennità in misura corrispondente alla retribuzione percepita nel mese di lavoro che precede quello di inizio del congedo (comprensiva del rateo di 13ma), sempre che la stessa - rapportata a un anno - non superi il limite di € 36.151,98.



L'indennità è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il congedo è richiesto. In caso di interruzione del congedo per maternità, l'interessato/a ha diritto all'indennità per maternità solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio del congedo per assistenza all'handicappato. L'indennità è anticipata dall'Azienda.

Il congedo straordinario e la relative indennità hanno decorrenza dalla data indicata sulla domanda salvo diversa decorrenza fissata dall'Azienda (da comunicare al lavoratore e all'INPS); l'Azienda è comunque tenuta ad accogliere la domanda entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato.

Eventuali dubbi che l'Azienda dovesse avere circa la possibilità di accoglimento della domanda di congedo debbono essere comunicati immediatamente all'INPS. Così pure l'INPS comunicherà immediatamente all'Azienda e al lavoratore eventuali motivi che ostino all'accoglimento della domanda.

Il periodo di congedo straordinario è coperto da contribuzione figurativa che spetta, come l'indennità, fino ad un importo complessivo massimo di € 36.151,98 annue per il congedo di durata annuale.

## 05. La modulistica

Il genitore (anche adottivo) o l'affidatario di figli/affidati minori, per fruire dell'astensione dal lavoro sino al compimento dei tre anni e dei permessi giornalieri (art. 33, commi 1, 2 e 3) deve avanzare domanda all'INPS utilizzando il **mod. HAND.1/Genitori di minori** (da richiedere all'INPS).

Il genitore (anche adottivo) o l'affidatario di figli /affidati maggiorenni nonché il parente, affine o coniuge di soggetto con oltre 3 anni d'età, per fruire dei permessi giornalieri (art. 33, comma 3), deve avanzare domanda all'INPS con il **mod. HAND.2/Genitori di maggiorenni-Familiari** (da richiedere all'INPS).

Se ci sono più soggetti disabili nello stesso nucleo, quando è richiedente per tutti un solo genitore lavoratore (padre o madre), vanno presentati tanti HAND.1/Genitori quanti sono i figli disabili; se invece il permesso per i figli disabili oltre il primo è richiesto dal coniuge lavoratore o da un parente, si deve utilizzare il mod. HAND.2/ Parenti.

Il lavoratore disabile maggiorenne per fruire dei permessi orari o giornalieri (art. 33, comma 6) deve avanzare domanda all'INPS con il **mod. HAND.3/Titolari** (da richiedere all'INPS).

Per quanto riguarda i permessi, il richiedente deve avanzare annualmente la domanda alla Sede locale dell'INPS, tramite il proprio Ufficio del Personale. La domanda va corredata con la documentazione dalla stessa prevista e deve riportare l'indicazione del tipo di permessi richiesti per tutto l'anno solare.

Il genitore o il fratello/sorella per fruire del congedo straordinario deve avanzare domanda all'INPS con i **mod. HAND. 4/Congedi straordinari Genitori** e **HAND. 5/Congedi straordinari Fratelli** (da richiedere all'INPS).

Con la domanda deve essere prodotta dichiarazione dell'altro genitore di non aver usufruito del congedo. Deve inoltre essere allegata la documentazione relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap a suo tempo rilasciata dalla commissione medica ASL, accompagnata da dichiarazione di responsabilità attestante che nel frattempo non sono intervenute variazioni nel grado di gravità dell'handicap stesso e da impegno scritto a comunicare qualsiasi variazione che possa avere riflessi sul diritto al congedo.

Il requisito della continuità ed esclusività dell'assistenza al disabile, in tutti i casi in cui è richiesto, va attestato da parte del richiedente con autocertificazione resa sotto la propria responsabilità ai sensi della L. 455/2000.

L'Ufficio del Personale controlla la regolarità e completezza della documentazione allegata alla domanda. La scelta dei periodi di fruizione delle diverse agevolazioni può essere successivamente modificata in caso di sopravvenute diverse esigenze, presentando domanda integrativa o sostitutiva.



 Tutti i moduli sono scaricabili on line dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it)



**Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito**  
**Coordinamento Generale Medico legale**

**Roma, 03/12/2010**

**Circolare n. 155**

*Ai Dirigenti centrali e periferici*  
*Ai Direttori delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali*  
*Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*  
*Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n. 1

**OGGETTO: Legge n. 183 del 4 novembre 2010, art. 24. Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità.**

**SOMMARIO:**

1. *Premessa*
2. *Soggetti aventi diritto.*
  - 2.1. *Referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.*
  - 2.2. *Genitori che assistono figli in situazione di disabilità grave.*
3. *Presupposti oggettivi per il riconoscimento dei permessi.*
4. *Accertamento delle condizioni.*

5. *Prerogative afferenti alla sede di servizio.*
6. *Istruzioni procedurali e modulistica*
7. *Ambito di applicazione*

## **1. PREMESSA**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 – suppl. ord. n. 243/L - del 09.11.2010 è stato pubblicato il Testo della legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante: *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* (c.d. “collegato lavoro alla manovra di finanza pubblica”).

La legge entra in vigore il 24 novembre 2010.

Nell’attesa del riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, previsto dall’art. 23 della suddetta legge, l’art. 24 ha apportato modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità.

In particolare il comma 1 dell’art. 24:

- lett. a) sostituisce il comma 3 dell’art. 33 della legge 104/92, definendo compiutamente il novero dei beneficiari dei permessi in oggetto e stabilendo che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei permessi per la stessa persona con disabilità in situazione di gravità;
- lett. b) interviene sul comma 5 dell’art. 33 citato, con riguardo al diritto, per il lavoratore che assiste il familiare, di scegliere la sede di lavoro facendo riferimento a quella più vicina al domicilio della persona da assistere, allo scopo di garantire una più agevole assistenza del disabile.
- lett. c) aggiunge all’art. 33 medesimo il comma 7-bis che prevede la decadenza, per il prestatore di lavoro, dal diritto ai benefici previsti dall’articolo novellato, qualora il datore di lavoro o l’INPS accertino

l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la fruizione dei permessi.

Il comma 2 dell'art. 24 sostituisce il comma 2 e abroga il comma 3 dell'art. 42 del decreto legislativo n.151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative a tutela della maternità e della paternità), eliminando i requisiti della "continuità" e della "esclusività" dell'assistenza quali presupposti essenziali ai fini della concessione dei benefici per l'assistenza al figlio maggiorenne in situazione di disabilità grave.

Il comma 3 dell'art. 24 incide sull'art. 20, comma 1, della legge n. 53/2000 eliminando anche per la generalità dei familiari e degli affini del disabile in situazione di gravità, i requisiti della "continuità" e della "esclusività" previsti in precedenza ai fini del godimento dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92.

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni in merito alle disposizioni introdotte dal citato art. 24 della legge n. 183/2010 (all. 1).

Prima di affrontare nel merito le novità sopra descritte, si ritiene necessario compiere una precisazione di tipo terminologico.

Come noto, a livello internazionale, è ormai diffusa l'espressione "persona con disabilità", utilizzata nell'ambito della Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18.

Nella legge n. 104 del 1992, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, è rinvenibile il termine "persona handicappata".

Benché questa espressione sia stata utilizzata anche nella legge 183/2010, nella presente circolare e nelle eventuali successive note interpretative, i soggetti con handicap grave ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 104/92, verranno individuati con il termine "persona disabile in situazione di gravità" o, più sinteticamente, " persona con disabilità grave".

## **2. SOGGETTI AVENTI DIRITTO**

L'art. 24 della legge 183/2010 ridefinisce criteri e modalità per la concessione dei benefici.

In base al **previgente** dettato normativo, infatti, avevano diritto a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti, coniuge, parenti e affini di persona in situazione di disabilità grave entro il **terzo grado**.

Il **nuovo disposto normativo** prevede, invece, il diritto a godere dei permessi ex lege 104/92 in favore dei lavoratori dipendenti e, oltre al coniuge, fa riferimento ai parenti o affini del disabile medesimo **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).

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. Il legislatore ha infatti ritenuto oltremodo onerosa, se non impossibile, l'attività assistenziale svolta dai familiari in età avanzata o affetti da patologia invalidante. Ai fini di una corretta individuazione dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa per la fruizione dei benefici in argomento, si è ritenuto opportuno allegare i testi degli articoli 74 e 78 del codice civile (all. 3) che recano la definizione dei rapporti di parentela ed affinità.

La normativa novellata prevede, quindi, la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano "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), poiché nella norma viene utilizzata la congiunzione disgiuntiva (*"qualora **i genitori o il coniuge** della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti"*).

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della salute, ai fini dell'individuazione di tali patologie si ritiene corretto prendere 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 (all. 2).

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.

La legge n. 183/2010 interviene sull'articolo 33, comma 3, della legge 104/92 eliminando le parole "successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile" e a seguito di tale modifica, viene introdotta anche per **i parenti e gli affini del minore di tre anni** in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei **tre giorni di permesso mensili**. Detta possibilità riguarda anche **i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave** quale alternativa alle altre prerogative previste dal decreto legislativo 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).

## **2.1. REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA ALLA STESSA PERSONA IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE**

Il riformulato articolo 33, comma 3, della legge 104/92 stabilisce che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Tale previsione normativa muovendo dall'intento di caratterizzare il concetto di esclusività dell'assistenza - non più previsto quale requisito essenziale dalle nuove disposizioni in materia - interviene disponendo espressamente che i permessi possono essere riconosciuti ad un unico lavoratore per assistere la stessa persona.

Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti dalla legge nel limite di tre per soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo invece essere godute alternativamente da più beneficiari.

Il nuovo art. 33, comma 3 della legge 104/92 prevede, inoltre, in favore dei genitori, disposizioni specifiche che derogano alla regola del "referente unico".

**Infatti ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente**, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

In tali casi, pur essendo necessario un intervento permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o di relazione del soggetto con disabilità grave, tale onere può essere sostenuto alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino, rispetto agli altri familiari.

## **2.2. GENITORI CHE ASSISTONO FIGLI IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE**

La nuova legge ha dato rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale dettando specifiche norme per i genitori che assistono un figlio in situazione di disabilità grave.

In base alla nuova disciplina, in particolare, **i tre giorni di permesso mensili possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di *disabilità grave*.**

Questa soluzione consegue alla lettura del combinato disposto dei riformulati art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 e art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001.

Come si è detto in precedenza, infatti, la novella ha eliminato dal testo del previgente comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992 le parole "*Successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile*".

Il suddetto inciso risulta, invece, tuttora presente nel riformulato art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001.

Va tenuto conto, tuttavia, del fatto che anche i genitori di un bambino di età inferiore a tre anni sono comunque compresi nella categoria dei parenti legittimati in base al primo periodo del comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92. L'esclusione del beneficio in questione – finalizzato ad alleviare la situazione di bisogno di bambini gravemente disabili – proprio nei riguardi dei genitori, porrebbe in essere una ingiustificata disparità di trattamento tra i soggetti che sono costituzionalmente tenuti a svolgere un ruolo primario nella loro assistenza e il resto dei parenti o affini.

Ne consegue che in un'ottica di ragionevolezza, il diritto ai tre giorni di permesso deve essere riconosciuto anche in favore dei genitori di bambini al di sotto dei tre anni previsto, altresì, espressamente all'art. 42, comma 2 del Decreto Legislativo n. 151/2001 in favore dei genitori di figli con età superiore a tre anni.

Resta inalterato il diritto dei genitori del disabile in situazione di gravità minore di tre anni di poter fruire, in alternativa a tale beneficio, del prolungamento indennizzato del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti (art. 42, comma 1, decreto legislativo n. 151/2001).

A tale proposito, è opportuno evidenziare che, mentre i benefici appena menzionati ( **prolungamento del periodo di congedo parentale e le due ore di riposo giornaliero retribuito**), possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (così come indicato nel msg. n. 2578 del 17.9.2007), **i tre giorni di permesso** (comma 3, art. 33, legge 104/92) possono essere goduti, da parte dei genitori o da parte degli altri familiari, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

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.

### **3. PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI**

Il testo novellato ribadisce che il presupposto per la concessione dei benefici è che **la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata 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](#).

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).

Il nuovo dettato normativo interviene sull'articolo 20, comma 1, della legge 53/2000, eliminando le parole da "nonché" a "non convivente" e prevede conseguentemente il venir meno dei **requisiti della "continuità" e dell'"esclusività" quali presupposti necessari ai fini del godimento dei permessi in argomento da parte dei beneficiari.**

Pertanto, oltre al requisito della convivenza, già eliminato dall'art. 20 della suddetta legge 53/2000, anche la "continuità" e l' "esclusività" dell'assistenza, non sono più elementi essenziali ai fini del godimento dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92. Analogamente, la legge ha abrogato l'art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2001, il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio disabile in situazione di gravità maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

Gli uffici, pertanto, in attesa dell'aggiornamento su "modulistica on line" dei modelli di domanda, che terranno conto delle innovazioni introdotte dalla legge, non dovranno più acquisire le dichiarazioni relative alla sistematicità e all'adeguatezza dell'assistenza al disabile, prima richieste dalla circolare dell'Istituto n. 90/2007, per garantire la sussistenza dei citati presupposti di continuità ed esclusività.

#### **4. ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI**

Ulteriore novità è rinvenibile nel comma 7-bis dell'art. 33, legge 104/92, introdotto dall'art. 24 della legge n. 183/2010, laddove è prevista la decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei tre giorni di permessi mensili coperti da contribuzione figurativa, 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.

Si ribadisce al riguardo quanto specificato con circolare n. 53 del 29 aprile 2008, nella quale viene evidenziato che il provvedimento di riconoscimento della fruibilità dei permessi ex articolo 33 della legge n. 104/1992 emanato dall'Istituto, incide esclusivamente sul rapporto previdenziale (che si svolge tra l'ente assicuratore ed il datore di lavoro ed ha come beneficiario il lavoratore) e il suo contenuto si sostanzia in un'autorizzazione preventiva al datore di lavoro a compensare le somme eventualmente corrisposte a tale titolo con i contributi obbligatori.

In particolare, l'eventuale accertamento dell'insussistenza o il venir meno delle condizioni sottoelencate, richieste per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92, comporterà, per il lavoratore, la decadenza da tale diritto. Infatti il richiedente i permessi si impegna, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta, con particolare riferimento a:

- eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto disabile in condizione di gravità;
- [revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica di cui all'articolo 4 comma 1 legge 104 del 1992 e successive modificazioni, integrata ai sensi dell'art. 20, comma 1 del decreto legge n. 78 del 1° luglio 2009 convertito nella legge n. 102 del 3 agosto 2009;](#)
- modifiche ai periodi di permesso richiesti;
- eventuale decesso del disabile.

E' opportuno richiamare, al riguardo, le previsioni dell'art. 76 del d.P.R. n. 445 del 2000 secondo cui *"chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi*

*o ne fa uso (...) è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia”.*

Si richiamano altresì le disposizioni contenute nell'art. 20, comma 2, della citata legge 102/2009 sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, nonché quelle contenute nell'art. 10, n. 3 del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010.

L'INPS, ai fini dell'applicazione di quanto contenuto al comma 7-bis sopra citato provvederà inoltre, anche annualmente, alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento.

## **5. PREROGATIVE AFFERENTI ALLA SEDE DI SERVIZIO**

Anche la normativa concernente l'ulteriore beneficio relativo all'avvicinamento alla sede di servizio (comma 5 dell'art. 33 della legge 104/92) è stata altresì novellata. Con la modifica è stato previsto che il lavoratore ha diritto a scegliere ove possibile **la sede di lavoro più vicina** non più al domicilio del lavoratore che presta assistenza, ma **al domicilio della persona da assistere**.

## **6. ISTRUZIONI PROCEDURALI E MODULISTICA**

Le istruzioni procedurali che terranno conto delle innovazioni introdotte dalla legge verranno fornite con apposito messaggio.

Sono in corso di aggiornamento su "modulistica on line" i modelli di domanda.

## **7. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Considerato che la legge n. 183/2010 entra in vigore il 24 novembre 2010, gli uffici dovranno esaminare, sulla base dei nuovi criteri, le domande presentate a decorrere dalla predetta data nonché le richieste già pervenute relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

Per quanto concerne sia le istanze presentate prima del 24.11.2010 e non ancora istruite sia i provvedimenti già adottati prima di tale data sulla base delle previgenti disposizioni, dovranno essere riesaminate, alla luce delle nuove disposizioni, **le domande pervenute da parenti e affini di terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità** nonché **quelle presentate da più familiari** (a meno che non si tratti dei due genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità.

**Nel primo caso**, sarà necessario richiedere ai beneficiari tutti gli elementi utili a verificare la sussistenza o meno dei presupposti indicati al paragrafo 2 della presente circolare.

**Nel secondo caso**, poiché i permessi potranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore, si dovranno richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente beneficiario dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92.

Il Direttore Generale  
Nori

[Allegato N.1](#)

Allegato 1

Art. 24 legge n.183 del 04 novembre 2010 (In supplemento ordinario n. 243/L alla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 novembre 2010)

Allegato 2

Art. 2, 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 legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari* (In Gazzetta Ufficiale n. 238 dell'11 ottobre 2000) .

Allegato 3

Artt. 74/78 Codice Civile – Parentela e affinità

# LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 4 novembre 2010, n. 183.

**Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

*(Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 3, lettere da a) a f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

1441-quater-F

Restano ferme le modalità procedurali per l'emissione dei predetti decreti legislativi indicate nei commi 90 e 91 e le norme di copertura finanziaria di cui al comma 92 del citato articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 recano, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, una clausola di salvaguardia, volta a prevedere che, qualora nell'ambito della funzione di accertamento del diritto al beneficio emergano scostamenti tra gli oneri derivanti dalle domande accolte e la copertura finanziaria prevista, trovi applicazione un criterio di priorità, in ragione della maturazione dei requisiti agevolati, e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda, nella decorrenza dei trattamenti pensionistici.



dicembre 1992, n. 502, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche ai dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale in servizio alla data del 31 gennaio 2010.

#### Art. 23.

*(Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti in materia, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo;

b) indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;

c) riordino delle tipologie di permessi, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;

d) ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonché razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo, al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della relativa disciplina;

e) razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare

riferimento alle persone con *handicap* in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.

3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### Art. 24.

*(Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)*

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:



a) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con *handicap* in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con *handicap* in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente»;

b) al comma 5, le parole da: «Il genitore» fino a: «handicappato» sono sostituite dalle seguenti: «Il lavoratore di cui al comma 3» e le parole: «al proprio domicilio» sono sostituite dalle seguenti: «al domicilio della persona da assistere»;

c) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

2. All'articolo 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità,

di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con *handicap* in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese»;

b) il comma 3 è abrogato.

3. All'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le parole da: «nonché» fino a: «non convivente» sono soppresse.

4. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica:

a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, ivi compresi i nominativi dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con *handicap* in situazione di gravità, dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini;

b) in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con *handicap* in situazione di gravità, il nominativo di quest'ultima, l'eventuale rapporto di dipendenza da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell'assistito;

c) il rapporto di coniugio, il rapporto di maternità o paternità o il grado di parentela o affinità intercorrente tra ciascun dipendente



che ha fruito dei permessi e la persona assistita;

d) per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di tre anni del figlio;

e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

5. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce e cura, con gli ordinari stanziamenti di bilancio, una banca di dati informatica costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in cui confluiscono le comunicazioni di cui al comma 4 del presente articolo, che sono fornite da ciascuna amministrazione per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno, nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal predetto codice di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003.

6. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica è autorizzata al trattamento dei dati personali e sensibili di cui al comma 4, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi. Ai fini della comunicazione dei dati di cui al comma 4, le amministrazioni pubbliche sono autorizzate al trattamento dei relativi dati personali e sensibili e provvedono alla conservazione dei dati per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione, decorsi i quali, salve specifiche esigenze amministrativo-contabili, ne curano la cancellazione. Le operazioni rilevanti consistono nella raccolta, conservazione, elaborazione dei dati in forma elettronica e no, nonché nella comunicazione alle amministrazioni interessate. Sono inoltre consentite la pubblicazione e la divulgazione dei dati e delle elaborazioni esclusivamente in forma anonima. Le attività

di cui ai commi 4 e 5, finalizzate al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi, sono di rilevante interesse pubblico. Rimangono fermi gli obblighi previsti dal secondo comma dell'articolo 6 della legge 26 maggio 1970, n. 381, dall'ottavo comma dell'articolo 11 della legge 27 maggio 1970, n. 382, e dal quarto comma dell'articolo 8 della legge 30 marzo 1971, n. 118, concernenti l'invio degli elenchi delle persone sottoposte ad accertamenti sanitari, contenenti soltanto il nome, il cognome e l'indirizzo, rispettivamente all'Eate nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordi, all'Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti e all'Associazione nazionale dei mutilati e invalidi civili.

#### Art. 25.

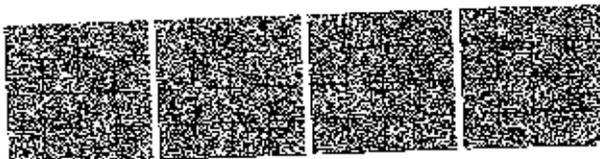
##### *(Certificati di malattia)*

1. Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 1° gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 55 *septies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### Art. 26.

*(Aspettativa per conferimento di incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)*

1. Al personale del comparto sicurezza e difesa possono essere conferiti, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nel rispetto dei requisiti e dei limiti ivi previsti, incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse



**PRESIDENZA  
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
DIPARTIMENTO PER LA SOLIDARIETÀ SOCIALE**

DECRETO 21 luglio 2000, n. 278.

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

**IL MINISTRO PER LA SOLIDARIETÀ SOCIALE  
DI CONCERTO CON**

**I MINISTRI DELLA SANITÀ, DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE E PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che prevede che con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

**A D O T T A**

il seguente regolamento:

Art. 1.

*Permessi retribuiti*

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo

al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2.

*Congedi per gravi motivi familiari*

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;

c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni

avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

### Art. 3.

#### Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla

ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere *b*) e *c*), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

#### Art. 4.

##### *Disposizioni finali e entrata in vigore*

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.

2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 21 luglio 2000

*Il Ministro per la solidarietà sociale*  
TURCO

*Il Ministro della sanità*  
VIRONESI

*Il Ministro del lavoro  
e della previdenza sociale*  
SALVI

*Il Ministro per le pari opportunità*  
BULLILLO

Visto, il guardasigilli: FASSINO

Registrato alla Corte dei conti il 26 settembre 2000

Registro n. 3 Presidenza del Consiglio dei Ministri, foglio n. 295

#### NOTE

##### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi del Part. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

##### Nota al titolo:

— La legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città), è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica 13 marzo 2000, serie generale, n. 60. Il testo dell'art. 4 è il seguente:

«Art. 4 (*Congedi per eventi e cause particolari*). — 1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.»

*Note alle premesse:*

— Il testo del comma 3 dell'art. 17 della legge 23 agosto 1998, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri) è il seguente:

«3. Con decreto ministeriale possono essere adottati regolamenti nelle materie di competenza del Ministro o di autorità sottordinata al Ministro, quando la legge espressamente conferisca tale potere. Tali regolamenti, per materie di competenza di più Ministri, possono essere adottati con decreti interministeriali, ferma restando la necessità di apposita autorizzazione da parte della legge. I regolamenti ministeriali ed interministeriali non possono dettare norme contrarie a quelle dei regolamenti emanati dal Governo. Essi debbono essere comunicati al Presidente del Consiglio dei Ministri prima della loro emanazione.»

— Per il testo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, si veda in Nota al titolo.

*Nota all'art. 1:*

— Il testo dell'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), è il seguente:

«Art. 33 (Agevolazioni). — 1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

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

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.»

*Note all'art. 2:*

— Per il testo dell'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, si veda in nota al titolo.

— Il testo dell'art. 433 del codice civile è il seguente:

«Art. 433. — (Persone obbligate).

All'obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell'ordine:

- 1) il coniuge;
- 2) i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali;
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti;
- 4) i generi e le nuore;
- 5) il suocero e la suocera;
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.»

— Il testo dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230 (Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), è il seguente:

«Art. 1. Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

- a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
- c) quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;
- f) quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori della percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi».

00G0327

**Artt.74/78 Codice Civile - PARENTELA E AFFINITA'****TITOLO V****DELLA PARENTELA E DELL'AFFINITA'****Art. 74 Parentela**

La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite.

**Art. 75 Linee della parentela**

Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra; in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra.

**Art. 76 Computo dei gradi**

Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite.

Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

**Art. 77 Limite della parentela**

La legge non riconosce il vincolo di parentela oltre il sesto grado, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati.

**Art. 78 Affinità**

L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei due coniugi, egli è affine dell'altro coniuge.

L'affinità non cessa per la morte, anche senza prole, del coniuge da cui deriva, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati. Cessa se il matrimonio è dichiarato nullo, salvi gli effetti di cui all'art. 87, n. 4.