



Associazione Nazionale SINDACATO Professionisti Sanitari della Funzione Infermieristica
Via Cristoforo Colombo, 193 - 00147 - Roma
Tel e Fax 06 5123395 Numero Verde 800 95 95 29
Indirizzo internet: www.nursingup.it (con accesso ai siti regionali)
E/Mail nurser@tin.it - nursingup@libero.it

ATTENZIONE AL SEGUITO PUBBLICHIAMO DUE CIRCOLARI ATTINENTI LA STESSA MATERIA, RISPETTIVAMENTE LA PRIMA APPLICABILE AL PERSONALE ASL E/O DIPENDENTE DEGLI ALTRI ENTI CHE AFFERISCONO ALL'INPDAP, LA SECONDA (A SEGUIRE) APPLICABILE ALLE AMMINISTRAZIONI CHE AFFERISCONO ALL'INPS.

CIRCOLARE 1

Circolare INPDAP - Direzione Centrale Personale Ufficio IV - 10 luglio 2000, n. 34

Oggetto: Legge quadro n. 104 del 5/2/1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate. La disciplina di cui agli artt. 1, 3, 4, 33 e le innovazioni introdotte dagli artt. 19 e 20 della Legge n. 53 del 8/3/2000.

Premessa

La legge 104/92 ha dettato disposizioni in materia di diritti, integrazione sociale ed assistenza delle persone handicappate, allo scopo di agevolare, in coerenza con i principi di cui all'art. 3 della Costituzione, la loro partecipazione alla vita della collettività ed il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Dalla data di pubblicazione della legge sono intervenuti, sull'argomento, pareri circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica e leggi (423/93 - 53/2000), che rendono opportuno un riepilogo della materia, con particolare riferimento alle disposizioni a favore dei lavoratori portatori di handicap e dei familiari dei soggetti handicappati.

In particolare la L. 53 del 8/3/2000, di recente pubblicazione, ha introdotto le seguenti innovazioni all'art. 33 della legge 104/92:

- 1) applicabilità *dell'articolo citato anche nell'ipotesi in cui l'altro genitore non abbia diritto in quanto non lavoratore*; nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado handicappato *benché non convivente* (art. 20, L. 53/2000);
- 2) eliminazione della *convivenza* del genitore o del familiare lavoratore con la persona handicappata, quale condizione necessaria per la scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (art. 33, 5° comma, L. 104/92, come modificato dall'art. 19, L. 53/2000);
- 3) introduzione del principio dell'*alternatività* nella fruizione, da parte del lavoratore portatore di handicap, dei permessi orari giornalieri o dei tre giorni di permesso mensile (art. 33, comma 6, della L. 104/92, come modificato dall'art. 19 della L. 53/2000).

Prima di passare ad illustrare nel dettaglio i benefici previsti dall'art. 33, con le modifiche sopra elencate, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni sul concetto di persona handicappata e di handicap in situazione di gravità, nonché sugli accertamenti medici necessari per la declaratoria dello stato di handicap.

1. Portatore di handicap - handicap grave (art. 3, 1° e 3° comma, L. 104/92)

"E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" (I° comma).

"Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità" (III° comma).

Come si legge nella disposizione richiamata, per definire la nozione generale di portatore di handicap, il legislatore fa riferimento alla posizione di svantaggio sociale e di emarginazione in cui un soggetto viene a trovarsi a causa della minorazione da cui è affetto.

La giurisprudenza ha così definito l'handicap in situazione di gravità, come la riduzione dell'autonomia personale caratterizzata dalla compresenza di patologie o di altri fattori idonei a menomare le condizioni di

vita del soggetto e tali da rendere necessario un intervento assistenziale, permanente, continuativo e globale, non essendo sufficiente a configurare tale situazione lo stato invalidante, che dà titolo alla corresponsione delle prestazioni assistenziali e previdenziali, quali ad esempio la pensione d'invalidità e l'indennità di accompagnamento.

La tutela nei confronti delle persone, che si trovino in tale situazione, opera direttamente attraverso i benefici di cui al 6° comma dell'[art. 33](#), oppure indirettamente, tramite le agevolazioni previste ai commi 1, 2, 3, 4, 5 e 7 del medesimo articolo a favore dei genitori, degli affidatari e dei familiari di tali soggetti.

2. Accertamento dell'handicap (art. 4, L. 104/92; art. 1, L. 295/90; art. 2, 2° comma, L. 423/93)

L'accertamento della situazione di handicap è effettuato dall'apposita commissione medica costituita presso l'Azienda Sanitaria Locale di appartenenza del disabile, integrata da un operatore sociale e da un esperto, in servizio presso la struttura sanitaria.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.L. 27/8/93 n. 324, convertito in L. 27/10/93 n. 423, qualora la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato dal medico, in servizio presso la A.S.L. che assiste il disabile, specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona handicappata.

L'accertamento produce effetti, ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 33, sino all'emissione del verbale da parte della commissione medica.

E' necessario precisare che, per ottenere i benefici previsti dalla legge in esame, è indispensabile che il verbale di visita attesti esplicitamente la sussistenza di handicap gravi ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92.

3. Soggetti destinatari dei benefici di legge (art. 33, commi 1, 3, 5, 6, 7)

I benefici, di cui all'[art. 33](#) della legge in esame, sono previsti a favore:

- dei genitori, anche adottivi, di soggetti portatori di handicap grave;
- dei dipendenti, che assistono parenti o affini entro il terzo grado affetti da handicap grave;
- degli affidatari di persone con handicap grave;
- dei lavoratori portatori di handicap grave.

4. Genitori di minori portatori di handicap

Come si è già accennato, le disposizioni dell'art. 33 - contrariamente alle previsioni della precedente normativa - si applicano ora anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ossia non svolga alcuna attività lavorativa: subordinata, commerciale, industriale, professionale).

I benefici sono diversi, a seconda che il bambino sia di età inferiore o superiore ai tre anni.

4.1. Genitori di bambini minori di tre anni con handicap in situazione di gravità (art. 33, commi 1, 2, e 4, L. 104/92; art. 7, comma 5, L. 1204/71, come innovato dall'art. 3, L. 53/2000)

Nessuna modifica risulta apportata dalla L. 53 ai commi 1-2 dell'art. 33, i quali, pertanto, sono confermati nella loro originaria stesura, che prevede per la madre lavoratrice, o, in alternativa, per il padre lavoratore, anche adottivi, di minore con handicap grave, il diritto al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di età, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il minore stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il Consiglio di Stato ha precisato che tale prolungamento dell'astensione facoltativa deve intendersi come "una fattispecie particolare di ampliamento dell'istituto proprio del puerperio con identità di disciplina". Trattasi di un diritto esercitabile a richiesta del dipendente interessato. Gli stessi soggetti possono chiedere all'amministrazione, in alternativa al predetto beneficio e sempre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito. I permessi orari sopra menzionati si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della L. 1204/71. Tale disposizione deve intendersi nel senso che al genitore è data l'alternativa di fruire, nell'arco della giornata, o dei permessi ex art. 7 (astensione facoltativa - assenza per malattia del bambino), oppure del beneficio in esame (due ore di permesso).

4.2. Genitori di minore di età superiore ai tre anni con handicap grave, (art. 33, comma 3, L. 104/92; art. 19, lettera a, L. 53/2000; art. 19, comma 6, del CCNL del 6/7/95)

Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore, anche adottivi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno. I medesimi soggetti hanno diritto, in luogo dei tre giorni di permesso in esame, al corrispondente frazionamento orario nei limiti delle diciotto ore mensili. La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

I permessi in esame non riducono le ferie e non si calcolano per il raggiungimento del limite quantitativo degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto collettivo del 6/7/95, all'art. 19, commi 1, 2 e 3. I genitori hanno diritto di fruire dei permessi, di cui al presente paragrafo, fino al raggiungimento della maggiore età da parte del figlio portatore di handicap grave. Una volta maggiorenne, il figlio disabile passa nella categoria dei familiari della quale si tratterà nel successivo punto 5.

4.3. Documentazione da presentare

Per usufruire dei diritti indicati nei due precedenti paragrafi, i genitori devono far pervenire all'ufficio di appartenenza:

- comunicazione dei giorni di assenza, ovvero delle ore di permesso;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che il bambino si trova in situazione di handicap grave;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ex art. 4 L. 15/68, attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato. L'Istituto potrà procedere, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 403/98 e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/99, alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità, rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso e la decadenza del beneficio in esame;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

Nel caso che a richiedere il prolungamento dell'astensione facoltativa sia il lavoratore padre, questi dovrà produrre, in aggiunta, dichiarazione di rinuncia sottoscritta dal coniuge, debitamente certificata dall'Ente datore di lavoro di quest'ultima, nonché idonea comunicazione circa il trattamento economico corrisposto per i periodi eventualmente già goduti.

Se invece la richiesta è avanzata dai genitori adottivi o affidatari, costoro dovranno consegnare copia del provvedimento di adozione o affidamento, da cui si rilevi anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

4.4. Trattamento economico e previdenziale (art. 33, L. 104/92; art. 7, L. 1204/71; art. 19, C.C.N.L. del 6/7/1995)

Al genitore che fruisce del prolungamento dell'astensione facoltativa di cui al 1° comma dell'art. 33 spetta, per ogni anno di vita del bambino e fino al compimento del terzo anno di età, la retribuzione intera, per i primi trenta giorni, ed al 30% per il periodo restante.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

I permessi orari sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio. I tre giorni di permesso mensile, di cui al 3° comma del medesimo art. 33, sono computati nell'anzianità di servizio. La contribuzione figurativa, prevista per quest'ultimi dall'art. 19 della L. 53/2000, non trova applicazione per i dipendenti dell'Istituto, per i quali è operante l'art. 19 del C.C.N.L. del 6/7/1995, che prevede la retribuzione di tali permessi giornalieri e, di conseguenza, anche la copertura contributiva.

Sia i tre giorni di permesso mensile che le due ore di permesso giornaliero non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

4.5. Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede di lavoro (art. 33, 5° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

Il 5° comma dell'art. 33 prevede il diritto del genitore, che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio affetto da handicap in gravità, alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Il lavoratore medesimo, inoltre, non può essere trasferito senza il suo consenso presso altra sede. Sul punto è intervenuto il Consiglio di Stato, in funzione giudicante e consultiva, nei seguenti termini:

- il diritto alla sede più vicina presuppone l'esistenza (vacanza organica) del posto nella sede in cui si intende essere assegnati o rimanere;
- il diritto al trasferimento o alla permanenza in sede è subordinato all'assistenza di un soggetto con grave handicap; pertanto, se questi non versa nelle condizioni di gravità, ex art. 3, 3° comma, L. 104/92, il diritto non è riconosciuto;
- lo stesso diritto viene meno nel caso in cui cessino i presupposti (ad es. morte dell'assistito o mutamento delle condizioni sanitarie), con conseguente revoca del provvedimento;
- non è riconosciuto il beneficio al trasferimento o alla permanenza in sede al dipendente, quando già altro familiare presti assistenza continuativa al medesimo congiunto disabile.

5. Dipendenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 20, L. 53/2000)

Come già accennato nella premessa, non è più richiesto il requisito della convivenza del disabile in situazione di gravità con il dipendente, affinché quest'ultimo possa fruire dei benefici previsti dall'art. 33, 3° comma, mentre nulla è disposto in merito all'altra condizione di assenza del ricovero a tempo pieno del disabile, la quale quindi continua a sussistere.

Pertanto, sulla base della nuova legge, l'applicazione delle agevolazioni è possibile qualora ricorrano contemporaneamente i seguenti tre requisiti:

- assistenza prestata al disabile in via continuativa;
- assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore;
- assenza di ricovero a tempo pieno.

Circa i rapporti di parentela ed affinità, è appena il caso di ricordare che per parentela, in linea retta o collaterale, si intende il vincolo che lega le persone che discendono da un comune capostipite, mentre per affinità si intende il legame tra il coniuge ed i parenti dell'altro coniuge. La parentela in linea retta riguarda le persone che discendono le une dalle altre (es. padre-figlio - I° grado; nonno-nipote - II° grado), mentre quella in linea collaterale si riferisce alle persone che, pur non discendendo le une dalle altre, hanno un capostipite comune (es. fratelli - II grado; cugini - IV° grado). La Presenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - si è espressa positivamente circa l'applicabilità dell'art. 33, 3° comma, anche al coniuge del dipendente nel caso in cui versi in situazione di handicap grave.

5.1. Benefici previsti (art. 33, 3° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

Il dipendente ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera non continuativa, in luogo dei permessi, il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo di diciotto ore mensili.

In proposito, il Consiglio di Stato ed il Dipartimento della Funzione Pubblica sono intervenuti per disciplinare alcuni casi particolari;

- cumulabilità, a favore del lavoratore, dei benefici in esame, nel caso in cui questi assista più persone con handicap grave ed in misura rapportata al numero di persone da assistere. Sul punto il Consiglio di Stato si è pronunciato positivamente a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza o quando il lavoratore non sia in grado, nel limite di soli tre giorni mensili, di soddisfare le esigenze di più familiari handicappati, tenuto conto la natura dell'handicap;
- cumulabilità dei benefici in capo al lavoratore nella sua duplice qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lui stesso, di handicap grave. Anche in questo caso il cumulo è consentito a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

I permessi non riducono le ferie e non si calcolano per il raggiungimento del limite quantitativo degli altri permessi retribuiti previsti all'art. 19, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 6/7/1995.

5.2. Documentazione da presentare

Per usufruire dei diritti indicati nel precedente paragrafo i familiari devono far pervenire all'Ufficio di appartenenza la seguente documentazione:

- comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso;
- certificazione ASL dalla quale risulti che il familiare assistito si trovi in situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il familiare disabile non è ricoverato a tempo pieno;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia, che assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- nel caso di assistenza a più familiari portatori di handicap grave, o di assistenza ad un disabile da parte del lavoratore, anch'egli disabile, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che non vi siano altri familiari in grado di prestare la medesima assistenza;
- dichiarazione che sostituisce la certificazione (autocertificazione), da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica o non è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

L'Istituto potrà procedere, ai sensi dell'art. 11 del D.P.R. n. 403/98 e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/99, alle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive e l'eventuale difformità,

rispetto al vero, delle dichiarazioni comporterà la denuncia per reato di falso, oltre alla revoca del provvedimento concessivo dei benefici in esame.

5.3. Trattamento economico e previdenziale

I tre giorni di permesso mensile sono retribuiti e computati nell'anzianità di servizio. La contribuzione figurativa, prevista al riguardo dall'art. 19 della L. 53/2000, non trova applicazione per i dipendenti dell'Istituto, per i quali è operante l'art. 19 del C.C.N.L. del 6/7/1995, che prevede la retribuzione dei permessi giornalieri e, di conseguenza, anche la copertura contributiva. I permessi orari e giornalieri non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

5.4. Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede - rinvio - (art. 33, 5° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

La legge 53/2000 ha modificato il comma 5° dell'art. 33 eliminando il requisito della convivenza; pertanto, il lavoratore, che assiste con continuità ed in via esclusiva un familiare disabile, parente o affine entro il terzo grado, può chiedere di essere trasferito ad altra sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. Per quanto concerne le condizioni per l'esercizio dei diritti suddetti, si rinvia, per identità di disciplina, a quanto già illustrato al paragrafo 4.5.

6. Disposizioni a favore degli affidatari (art. 33, 7° comma, L. 104/92)

I benefici, sin qui esposti, a favore dei genitori o dei familiari di persona disabile, si applicano anche agli affidatari di persone con handicap grave.

Anche in questo caso sono necessari i seguenti tre requisiti, già accennati al precedente punto 5°, per accedere ai benefici ex art. 33: 1) assistenza prestata in via continuativa; 2) assistenza effettuata in via esclusiva dal lavoratore; 3) assenza di ricovero a tempo pieno del disabile. Gli affidatari debbono far pervenire all'Ufficio di appartenenza la documentazione già indicata al paragrafo 4.3, oltre ad idonea documentazione, o autocertificazione, attestante lo status di affidatario.

Ancora una volta, si richiama l'attenzione di tutti i dipendenti sulle conseguenze penali relative a dichiarazioni difformi dal vero, alle quali si aggiunge la revoca del provvedimento concessivo del beneficio.

7. Dipendenti portatori di handicap grave (art. 33, 6° comma, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)

Il dipendente, disabile grave, può usufruire:

- del permesso giornaliero di due ore;
- di tre giorni di permesso mensile.

Sull'applicazione del 6° comma erano sorti problemi interpretativi riguardanti la cumulabilità, nell'arco dello stesso mese, dei due tipi di agevolazioni.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, più volte chiamato a pronunciarsi in merito, aveva dapprima escluso la cumulabilità di tali permessi. Successivamente ha rivisitato la materia esprimendo un orientamento favorevole alla concessione cumulativa, nello stesso mese, dei predetti permessi.

L'art. 19 della L. 53/2000, introducendo al 6° comma la parola "alternativamente" dopo "può usufruire", ha dissipato i dubbi interpretativi sull'argomento. Pertanto, in virtù dell'aggiunta operata, al dipendente disabile in situazione di gravità spettano alternativamente o i permessi giornalieri di due ore, oppure tre giorni di permessi mensili. Il dipendente disabile grave ha anche diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. Anche in questo caso valgono le considerazioni, già espresse nel paragrafo 4.5, al quale si rimanda, per l'analogo diritto spettante ai genitori o al familiare, che assiste un disabile parente o affine entro il terzo grado.

7.1. Documenti da presentare

Per fruire dei benefici anzidetti il dipendente interessato deve produrre all'Ufficio di appartenenza:

- domanda con la quale richiede l'uno o l'altro dei benefici previsti;
- apposita comunicazione indicando il periodo di assenza, oppure le ore di permesso;
- certificazione della A.S.L. competente dalla quale risulti che l'interessato si trova in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della L. 104/92;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, da rinnovare annualmente, che da parte della A.S.L. non si è proceduto a rettifica né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

7.2. Trattamento economico e previdenziale (art. 33, commi 2, 3 e 6, L. 104/92)

I permessi orari, di cui al 2° comma, sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio. I tre giorni di permessi retribuiti mensili, di cui al 3° comma, sono computati nell'anzianità di servizio e

coperti dal punto di vista contributivo. Sia i permessi orari che i tre giorni di permesso mensile non rientrano nel computo dei giorni "utili" ai fini della corresponsione del compenso incentivante.

8. Permessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale

I benefici ex art. 33 spettanti al personale con rapporto di lavoro part time sono i seguenti:

PART TIME VERTICALE

- permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato;
- permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate

PART TIME ORIZZONTALE

- permesso giornaliero ridotto in proporzione alle ore lavorate, (pertanto, nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore, il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora);
- permesso mensile di tre giorni per intero

Le SS.LL. provvederanno a far firmare, per presa visione, copia della presente circolare a tutto il personale in servizio presso le rispettive unità funzionali anche se in forza presso altra unità.

Ai dipendenti, che, alla data di ricezione della presente circolazione, siano assenti dal servizio per un periodo di lunga durata, a qualsiasi titolo, dovrà essere inviata tempestivamente copia della circolare stessa a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Andrea SIMI)

CIRCOLARE 2

Circolare INPS D.C. Prestaz. Temporanee - Uff. XII - 31 ottobre 1996, n. 211

"Oggetto: Legge n. 104/1992 - Agevolazioni a favore dei genitori, parenti o affini di persone handicappate gravi e dei lavoratori portatori di handicap grave."

Nota bene: il disposto di questa circolare è stato parzialmente modificato, in particolare al paragrafo 5, dalla circolare 18 febbraio 1999, n. 37.

SOMMARIO:

- In caso di pluralità di handicappati gravi nel nucleo familiare possono essere cumulati, nel mese più permessi.
- In presenza di un figlio di età inferiore ai 3 anni (non handicappato) ammalato, e di uno handicappato, e ammessa la cumulabilità tra permessi di cui alla legge n. 104/92 e assenze per malattia del bambino di cui alla legge n. 1204/71.
- La madre lavoratrice dipendente, anche se non assicurata per le prestazioni economiche di maternità, può trasferire al padre il diritto ai permessi.
- I giorni di permesso possono essere frazionati in "mezze giornate".

1) PLURALITÀ DI HANDICAPPATI GRAVI NEL NUCLEO FAMILIARE

A seguito del parere n. 785 emesso dal Consiglio di Stato il 14.6.95, sono state impartite disposizioni sia da parte del Dipartimento per la Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (circ. n. 20/95, che si riferisce ovviamente ai pubblici dipendenti) sia da parte del Ministero del Lavoro (circ. n. 59/96), in merito ad alcuni aspetti interpretativi connessi all'applicazione dell'art. 33 della legge 5.2.96, n. 104.

In adesione ai suddetti orientamenti si forniscono, pertanto, le seguenti disposizioni, da applicare nei confronti dei lavoratori aventi diritto ai benefici dell'art. 33 della legge n. 104 a carico dell'INPS.

Quando nel nucleo familiare sono presenti più persone handicappate 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.

Il cumulo dei benefici può essere chiesto dai genitori di figli di età superiore ai 3 anni ovvero dal coniuge, dai parenti o dagli affini (entro il 3 grado) del soggetto handicappato.

In merito ai presupposti (qualità di familiare, requisiti di convivenza, ecc.) ed alle modalità per usufruire delle agevolazioni di cui alla presente circolare si rinvia alle istruzioni contenute nella circ. n. 80 del 24.3.95.

A) Genitori

Se il richiedente è uno dei genitori dovranno essere presentate tante domande (Mod. HAND/1 genitori) quanti sono i figli per i quali la lavoratrice madre o il lavoratore padre chiedono i permessi mensili.

Ovviamente, se il richiedente è il padre, nell'apposito riquadro del modulo dovrà risultare la rinuncia della madre, lavoratrice dipendente, ai permessi relativi.

Come le domande di permessi riguardanti un solo figlio, anche quelle per ogni ulteriore figlio devono essere rinnovate annualmente, allo scadere dei dodici mesi di validità.

Ciò che precede si riferisce alla richiesta da parte di uno stesso genitore, di giorni di permesso, superiori a tre nel mese, per figli handicappati che hanno più di tre anni di età.

Peraltro, è possibile riconoscere, qualora richiesto, i giorni di permesso (massimo 3) sia alla madre lavoratrice sia al padre lavoratore, per consentire a ciascun genitore di assistere, rispettivamente, ognuno dei figli. E' anche possibile riconoscere fino a 3 giorni di permesso al padre lavoratore quando la madre, non lavoratrice, non è in grado di assistere entrambi i figli.

Il richiedente deve rilasciare - non solo all'atto della prima domanda, ma anche in occasione dei rinnovi annuali - una dichiarazione di responsabilità da cui risulti che:

- a) - non è in grado di fornire, per la natura dell'handicap (1), assistenza ai figli handicappati usufruendo di soli 3 gg. di permesso;
- b) - nessun'altra persona familiare e non familiare, convivente o meno, può prestare assistenza all'altro handicappato (2);
- c) - nessun parente o affine convivente dell'altro handicappato beneficia, a sua volta, di permessi per l'assistenza a quest'ultimo;

d) - figli per i quali si chiedono i permessi non svolgono attività lavorativa (e quindi non hanno diritto di permesso in qualità di lavoratori portatori di handicap).

B) Parenti

Se il permesso ulteriore è richiesto dal coniuge, da un parente o da un affine (entro il 3 grado) I convivente con l'handicappato, il richiedente dovrà presentare, ovviamente, la domanda sul Mod. HAND/2 parenti.

Anche il coniuge, i parenti o gli affini dell'handicappato devono rilasciare la dichiarazione di responsabilità analogamente a quanto previsto ai punti a) e d) della lett. A) (le dichiarazioni dei punti b) e c) sono già presenti nell'attuale Mod. HAND 2/Parenti).

C) Lavoratori handicappati

Al lavoratore portatore di handicap, in situazione di gravità, che fruisca dei permessi previsti per tale sua condizione e che sia, contemporaneamente, familiare convivente di persona handicappata grave, possono essere riconosciuti, dietro sua richiesta, oltre ai giorni di permesso mensile per se stesso, ulteriori giorni di permesso per assistere il familiare (figlio, coniuge ovvero parente o affine entro il 3 grado).

In tale ipotesi vale quanto precisato alla lett. A) sia in merito al numero di domande da inoltrare, (su Mod. HAND/1 se trattasi di genitore o su Mod. HAND/2 se trattasi di coniuge o parente o affine dell'handicappato) sia in merito alla dichiarazione di responsabilità da rilasciare.

Tale lavoratore, inoltre, dovrà dichiarare espressamente che per assistere il familiare handicappato ha una effettiva necessità, in relazione alla natura dell'handicap (1) del familiare, di fruire di un numero di giorni superiore ai tre, di cui già beneficia in quanto egli stesso portatore di handicap.

2) CUMULABILITA' TRA PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE N. 104/1992 E ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO DI CUI ALLA LEGGE N. 1204/1971.

In merito alla cumulabilità, prevista espressamente dal 4 comma dell'art. 33, fra i permessi orari e mensili di cui alla legge 104/92 e le assenze dal lavoro per malattia del bambino di età inferiore a tre anni di cui alla legge 1204/71, art. 7 comma 2, cumulabilità che ha formato oggetto di chiarimento al paragrafo 2) della circ. 80 del 24.3.95, si forniscono le seguenti ulteriori istruzioni che tengono conto delle indicazioni contenute nella citata circ. n. 59/96 del Ministero del Lavoro.

In presenza di più figli, tra i quali uno dia handicappato ed uno di età inferiore a 3 anni, non handicappato, la malattia comune di quest'ultimo potrà comportare, a scelta tra la madre ed il padre, la possibilità di beneficiare dell'astensione, (non retribuita ex lege n. 1204/71, art. 7, comma 2), da parte del genitore che fruisce dei permessi (riposi orari o giorni) per il figlio handicappato oppure da parte del genitore che non ne fruisce.

Se anche il figlio handicappato è di età inferiore a 3 anni ed affetto da malattia comune e per esso un genitore beneficia sia dei riposi orari (ex lege n. 104/92) sia dell'assenza non retribuita (ex lege 1204/71) per le restanti ore di lavoro (v. circ. n. 80/95), la malattia dell'altro figlio non handicappato (minore di 3 anni) consente la scelta, da parte del genitore che non assiste l'handicappato, di un'parallela astensione (non retribuita) dal lavoro, per la malattia di tale figlio.

3) MADRE LAVORATRICE DIPENDENTE PUBBLICA E PADRE LAVORATORE DIPENDENTE ASSICURATO ALL'INPS. MADRE LAVORATRICE DIPENDENTE E PADRE LAVORATORE AUTONOMO E VICEVERSA.

Il padre lavoratore dipendente, assicurato all'INPS per le prestazioni di maternità, può fruire dei giorni di permesso indennizzati dall'INPS anche quando la madre è lavoratrice dipendente pubblica - come tale non avente diritto alle prestazioni di maternità a carico dell'INPS (3) - a condizione, però, che la stessa madre abbia espressamente rinunciato ai permessi in questione.

Infatti, la madre dipendente pubblica, con la rinuncia al diritto ai permessi, di cui è anch'essa titolare pur non essendo indennizzata dall'INPS, trasferisce questo diritto (e non il diritto all'indennità) al padre lavoratore dipendente, cosicché se quest'ultimo è in possesso dei requisiti prescritti, potrà fruire dell'indennizzo, da parte dell'INPS, per i riposi di cui trattasi.

Si precisa, poi, che quanto previsto al paragrafo 4), 6 e 7 cpv. della circ. n. 80 del 24.3.95, a proposito del riconoscimento del diritto della lavoratrice dipendente a fruire dei benefici anche quando il padre è lavoratore autonomo e della non riconoscibilità di tale diritto al padre lavoratore dipendente quando la madre è lavoratrice autonoma (salvo il caso di grave infermità), si riferisce anche ai giorni di permesso di cui al comma 3, art. 33, della legge n. 104/92.

4) FRAZIONABILITA' DEI PERMESSI GIORNALIERI

A parziale modifica di quanto previsto al paragr. 1 della circ. n. 80/95, tenuto conto dell'orientamento recentemente assunto dal Ministero del Lavoro, si precisa che i giorni di permesso potranno essere fruiti (sempre nel limite massimo di 3 gg. al mese per ogni soggetto handicappato) anche frazionati in mezza giornate lavorative, prendendo a riferimento per il calcolo della mezza giornata l'orario complessivo di lavoro giornaliero di fatto osservato.

Cosicché, se un lavoratore, con orario giornaliero di lavoro pari a 7 ore, comunque distribuite nella giornata, chiede 3 gg. di permesso mensile, lo stesso può fruire, nel mese, per se stesso, fino a 6 permessi di 3 ore e mezza ciascuno.

5) PERMESSI FRUIBILI DIRETTAMENTE DAL LAVORATORE DISABILE: CUMULABILITA' DEI PERMESSI ORARI E GIORNALIERI

In relazione a quanto previsto al paragr. 3 della circolare n. 80/95 (permessi fruibili direttamente dal lavoratore disabile), si precisa che il lavoratore handicappato in situazione di gravità che chiede, nello stesso mese, i permessi orari giornalieri ed i giorni di permesso, può usufruire, nell'ambito del mese, di un numero di ore di permesso pari alla differenza fra il totale delle ore di permesso spettanti nel mese (= giorni lavorativi nel mese X 2) ed il totale delle ore corrispondente all'orario giornaliero delle giornate richieste (fino ad un massimo di tre nel mese).

Esempio: lavoratore con orario giornaliero di lavoro di 8 ore. Giorni lavorativi nel mese = 22. Ore di permesso spettanti nel mese = 44. Giorni di permesso fruiti = 3 (per un totale di 24 ore). Il lavoratore può chiedere, oltre ai tre giorni, anche 20 ore di permesso, da fruire in ragione di 2 ore massime giornaliere.

Il Direttore Generale Trizzino

Note

(1) - Tale requisito è stato espressamente indicato dal Consiglio di Stato: la natura dell'handicap, pertanto, deve formare oggetto di valutazione da parte dei medici di Sede al fine del riconoscimento del diritto a fruire di un numero di giorni superiore a tre.

(2) - Anche tale condizione è espressamente prevista dal Consiglio di Stato.

(3) - Lo stesso vale anche per le madri lavoratrici che, pur non essendo dipendenti da Ente pubblici (es.: ENEL, dipendenti ex Casse di Risparmio, ecc.) non sono soggette all'assicurazione per le prestazioni economiche di maternità gestita dall'INPS.