

Assistenza a persone in situazione di disabilità grave

Congedi e permessi, l'INPS fa il punto

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo n. 119/2011, che apporta modifiche alla normativa relativa ai congedi ed ai permessi per l'assistenza alle persone in situazione di disabilità grave, l'INPS detta istruzioni operative in merito alle disposizioni introdotte dagli articoli 3, 4, e 6 del citato decreto legislativo.

Il decreto legislativo n. 119/2011 è entrato in vigore l'11 agosto 2011.

L'art. 3 ridefinisce le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale. L'INPS spiega che il previgente dettato normativo (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001) prevedeva il prolungamento, fino a tre anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione. Il novellato art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce, invece, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione). Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

I genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, continuano a poter fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

L'art. 4 ridefinisce criteri e modalità per la concessione del congedo straordinario. In particolare:

- si ridefinisce la platea dei destinatari del congedo straordinario. I beneficiari usufruiranno del congedo straordinario, secondo il seguente ordine: il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità; il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente; uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il

coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

- si estende anche al congedo straordinario il principio del “referente unico” già introdotto dall’art. 24 della legge n. 183/2010 per i permessi ex lege 104/92. In particolare stabilisce che il congedo straordinario di cui all’ art. 42 citato ed i permessi di cui all’art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. Pertanto, qualora per l’assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell’art. 33 della legge n. 104/92, un eventuale periodo di congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dell’altro beneficio. .

- si precisa che “il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa”. Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

- si stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un’ indennità corrispondente all’ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento. L’indennità, pertanto, è corrispostanella misura dell’ultima retribuzione percepita e cioè quella dell’ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione. **L’art. 6 del decreto legislativo n. 119/2011** restringe la platea dei destinatari dei permessi per l’assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità. Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell’art. 33 della legge n. 104/92, «Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.».

A cura della Redazione

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito
Coordinamento Generale Medico Legale
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 06/03/2012

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

Circolare n. 32

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.2

OGGETTO: **Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011. "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi".**

Modifica alla disciplina in materia di congedi e permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità.

SOMMARIO:

- 1. Premessa*
- 2. Prolungamento del congedo parentale*

3. *Congedo straordinario*
 - 3.1. *Soggetti aventi diritto*
 - 3.2. *Referente unico*
 - 3.3. *Durata del congedo straordinario*
 - 3.4. *Misura della prestazione*
4. *Permessi per l'assistenza a più persone disabili in situazione di gravità*
5. *Documentazione necessaria in caso di distanza dalla residenza della persona da assistere superiore a 150 km*
6. *Requisiti oggettivi per il riconoscimento dei permessi e del congedo straordinario*
7. *Modulistica*
8. *Ambito di applicazione*
9. *Accertamento delle condizioni*
10. *Istruzioni procedurali.*

1. PREMESSA

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

Il suddetto decreto apporta modifiche alla normativa relativa ai congedi ed ai permessi per l'assistenza alle persone in situazione di disabilità grave.

In particolare:

- l'articolo 3 modifica l'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al fine di chiarire che il diritto al prolungamento del congedo, comunque entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, spetta alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, per ogni minore disabile in situazione di gravità per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprendente i periodi di cui all'art.32 del d.lgs.151/2001. Inoltre, si prevede che il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati se i sanitari chiedono la presenza del genitore;
- l'art. 4 interviene sull'art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001 eliminando la condizione che imponeva la fruizione dei permessi "successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità". Inoltre il medesimo art. 4, sostituendo il comma 5 dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001, ridefinisce la platea dei beneficiari e prevede un ordine di priorità tra gli stessi, in ossequio ai nuovi orientamenti assunti dalla Corte costituzionale in materia di soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.

La novella stabilisce, altresì, che il congedo e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità (art. 42 sopracitato, comma 5-bis).

Si chiarisce, inoltre, che l'indennità dovuta durante il periodo di congedo straordinario deve essere calcolata con riferimento alle voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione (art. 42, comma 5-ter).

Nel comma successivo, la nuova disposizione normativa precisa che i soggetti i quali fruiscono dei congedi straordinari per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo senza, però, il riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa (art. 42, comma 5-quater).

Infine, i periodi di congedo straordinario non rilevano ai fini della maturazione di ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto (art. 42, comma 5-quinquies).

- L'art. 6 apporta modifiche all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 restringendo la platea dei lavoratori dipendenti che hanno diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità. Introduce, inoltre, il comma 3-bis, prevedendo l'obbligo, per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona residente in un comune situato a distanza superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, di attestare, con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Con la presente circolare si forniscono istruzioni operative in merito alle disposizioni introdotte dagli articoli 3, 4, e 6 del citato decreto legislativo n. 119/2011 (all. 1).

Si ricorda che, come già precisato nella circolare n. 155/2010, i soggetti con handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/92, verranno individuati con il termine "persona disabile in situazione di gravità" o, più sinteticamente, "persona con disabilità grave".

2. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

L'art. 3 del decreto legislativo n. 119/2011 ridefinisce le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale.

Il previgente dettato normativo (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001) prevedeva il prolungamento, fino a tre anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Il novellato art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce, invece, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (msg. n. 22578 del 17.9.2007).

La novella legislativa non interviene, altresì, sul comma 1 dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001.

Ne deriva che i genitori del disabile in situazione di gravità, in alternativa a tale beneficio, continuano a poter fruire dei riposi orari retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Alla luce del vigente disposto normativo, pertanto:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliera, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

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

3. CONGEDO STRAORDINARIO

L'art. 4 sostituisce il comma 5 dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 ridefinendo

criteri e modalità per la concessione del congedo straordinario.

In particolare:

3.1. SOGGETTI AVENTI DIRITTO

Il nuovo disposto ridefinisce la platea dei destinatari del congedo straordinario recependo i contenuti delle sentenze della Corte costituzionale intervenute sulla normativa in materia (sentenze n. 233 del 16/6/2005, n. 158 del 18/4/2007, n. 19 del 26 /1/2009).

Il testo novellato del comma 5 dell' art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001, preso atto del *dictum* della Consulta, stabilisce un nuovo ordine di priorità dei soggetti aventi diritto alla fruizione del congedo straordinario che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi. In particolare, i beneficiari usufruiranno del congedo straordinario, secondo il seguente ordine:

- a. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- b. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- c. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
- d. uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Anche in tale fattispecie la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti).

Con riguardo al concetto di convivenza, si rimanda a quanto specificato al paragrafo 6.

Si ribadisce, inoltre, quanto precisato con la circolare Inps n. 155/2010 in merito alle espressioni "mancanti" e "patologie invalidanti".

Per quanto concerne la "mancanza", si precisa che essa deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

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

Ai fini dell'individuazione delle patologie invalidanti, invece, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, 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 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).

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

3.2. REFERENTE UNICO

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

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

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

Il nuovo comma 5-bis, tuttavia, dando rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale, prevede specifiche disposizioni in deroga a favore dei genitori. Infatti, ai genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

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

3.3. DURATA DEL CONGEDO STRAORDINARIO

Il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 precisa che *"il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa"*.

Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

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

Pertanto, dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell'ambito massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, si chiarisce, a titolo esemplificativo, che utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi familiari".

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

Si chiarisce, altresì, che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi: ovviamente la differenza fino ai due anni - e cioè un anno e quattro mesi - potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore (purchè questi non abbia mai fruito di congedo per motivi familiari o ne abbia beneficiato per non oltre otto mesi: si veda al riguardo la circolare n. 64/2001).

3.4. MISURA DELLA PRESTAZIONE

Il nuovo comma 5-ter dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce che il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire un' indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità, pertanto, è corrispostanella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della

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

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

Il comma 5-quinquies stabilisce che i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

4. PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PIÙ PERSONE DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

L'art. 6 del decreto legislativo n. 119/2011 restringe la platea dei destinatari dei permessi per l'assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità.

Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/92, *«Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.»*.

Tale disposizione contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili in situazione di gravità.

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

5. DOCUMENTAZIONE NECESSARIA IN CASO DI DISTANZA DALLA RESIDENZA DELLA PERSONA DA ASSISTERE SUPERIORE A 150 KM

L'art. 6, comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 119/2011 inserisce un nuovo comma 3 bis all'art. 33 della legge n. 104/92.

Tale comma introduce l'obbligo per il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Pertanto, tenuto conto che il disposto del decreto legislativo n. 119/2011 pone in capo al dipendente l'onere della prova, il soggetto che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Conseguentemente, a titolo esemplificativo, dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici quali aerei, treni, autobus, ecc..., in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio.

Sempre in riferimento all'onere della prova, in via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco.

Tale documentazione dovrà essere esibita al datore di lavoro che ha il diritto/dovere di concedere i permessi nell'ambito del singolo rapporto lavorativo (circolare n. 53/2008).

L'assenza non può essere giustificata a titolo di permesso ex lege 104/92 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre al datore di lavoro la idonea documentazione prevista.

6. REQUISITI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI E DEL CONGEDO STRAORDINARIO

La nuova normativa (art. 3, comma 1, lett. a ed art. 4, comma 1, lett. b del decreto legislativo n. 119/2011), nel ribadire l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile in situazione di gravità quale presupposto per la concessione sia dei permessi ex lege 104/92 sia del congedo straordinario, introduce alcune eccezioni.

- I genitori potranno fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33, decreto legislativo n. 151/2001) nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità, qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- gli aventi diritto potranno fruire del congedo straordinario (art. 42, comma 5, decreto legislativo n. 151/2001) nell'ipotesi di ricovero di un disabile in situazione di gravità qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare.

Si ribadisce che 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.

A titolo esemplificativo, tenuto conto anche di quanto normativamente previsto per i permessi ex lege 104/92, si elencano di seguito alcune ipotesi che fanno eccezione al requisito della assenza del ricovero a tempo pieno sia per quanto concerne i suddetti permessi (prolungamento del congedo parentale, riposi orari, permessi giornalieri) sia relativamente al congedo straordinario:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3);
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3).

Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea (vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000.

Analogamente, anche per la fruizione dei permessi per assistere un familiare disabile in situazione di gravità, residente in comune distante oltre i 150 Km da quello di residenza del lavoratore, sarà rilevante, ai fini della distanza da dichiarare, la dimora temporanea accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento di tale dato, ovvero prodotta dallo stesso mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000.

7. MODULISTICA

Sono in corso di aggiornamento i modelli di domanda che terranno conto delle innovazioni introdotte e saranno pubblicati nel sito INTERNET alla sezione "modulistica on line".

8. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 è entrato in vigore l'11 agosto 2011.

Dovranno essere riesaminate, tenendo conto delle novità introdotte e illustrate nei paragrafi precedenti, le istanze pervenute prima di tale data e ancora in fase di istruttoria, nonché i provvedimenti già adottati relativamente ai benefici fruiti a partire dall'11 agosto 2011.

In particolare, per quanto concerne il congedo straordinario, si dovranno riesaminare le domande pervenute da genitori, figli e fratelli di soggetti disabili in situazione di gravità nonché quelle presentate da un familiare diverso da quello già titolare dei permessi ex lege 104/92 (a meno che non si tratti dei 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 ad accertare la sussistenza o meno dei presupposti indicati al paragrafo 3.1 della presente circolare.
- Nel secondo caso, poiché i permessi e i congedi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore (referente unico) per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, si dovranno richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente che richiede entrambi i benefici.

Relativamente ai permessi ex lege 104/92, si dovranno riesaminare le domande relative a parenti e affini di secondo o terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità per l'assistenza a più soggetti, nonché quelle presentate da un familiare diverso da quello già titolare del congedo straordinario (a meno che non si tratti dei genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto disabile in situazione di gravità.

- Nel primo caso sarà necessario richiedere ai beneficiari tutti gli elementi utili ad accertare la sussistenza o meno dei presupposti indicati al paragrafo 4 della presente circolare.
- Nel secondo caso, poiché i permessi e i congedi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore (referente unico) per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, si dovranno richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente beneficiario di entrambi i benefici.

9. ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI

È opportuno ribadire che, come evidenziato nella circolare Inps n. 155/2010, il lavoratore decade dal diritto a fruire dei tre giorni di permessi mensili qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto (comma 7 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992).

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

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 legge n. 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, anche annualmente, provvederà alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento.

10. ISTRUZIONI PROCEDURALI

Sono in corso di aggiornamento le procedure informatiche che terranno conto delle innovazioni introdotte e le specifiche istruzioni per gli operatori sul territorio saranno comunicate tramite gli usuali canali di messaggistica interna all'Istituto.

Il Direttore Generale
Nori

Allegato 1: Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 *"Attuazione dell'art.23 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante Delega per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi affidata al governo dall'art. 2"*. (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2011).

Allegato 2: Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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."* (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 238 del 11 ottobre 2000).

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.

TESTO VIGENTE

EPIGRAFE

DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011, n. 119 (in Gazz. Uff., 27 luglio, n. 173). - Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183, 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;

Visto in particolare l'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati; Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 aprile 2011, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del 5 maggio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 giugno 2011;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art.1

Oggetto e finalità

Art. 1

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lettere c), d) ed e), al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati, nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.

Art.2

Modifica all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità

Art. 2

1. All'articolo 16 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, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.»

Art.3

Modifiche all'articolo 33, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale

Art. 3

1. All'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo

parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.»;

b) al comma 4, il primo periodo e' soppresso.

Art.4

Modifiche all'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave

Art. 4

1. All'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e' riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita', che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.»;

b) il comma 5 e' sostituito dai seguenti:

«5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo e' accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a piu' di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non puo' fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita' e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilita' e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».

Art.5

Modifiche all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

Art. 5

1. All'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il terzo periodo del primo comma e' sostituito dal seguente:

«Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volonta' del dipendente nei due anni successivi, e' dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.»;

b) dopo il primo comma e' inserito il seguente:

«Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.»

Art.6

Modifiche all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave

Art. 6

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

a) al comma 3 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo:

«Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di piu' persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravita' abbiano compiuto i 65 anni di eta' oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.».

b) dopo il comma 3 e' inserito il seguente:

«3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.».

Art.7

Congedo per cure per gli invalidi

Art. 7

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacita' lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 e' accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessita' della cura in relazione all'infermita' invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore e' tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza puo' essere prodotta anche attestazione cumulativa.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

Art.8

Modifiche all'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di adozioni e affidamenti

Art. 8

1. All'articolo 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: «entro il primo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti : «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia»;

b) dopo il comma 2 e' inserito il seguente: «2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'eta' del minore.».

Art.9

Disposizioni finali

Art. 9

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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

Utente: INPS Biblioteca

Tutti i diritti riservati - © copyright 2011 - Dott. A. Giuffrè Editore S.p.A.



**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 medesimi.

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
VERONESI

*Il Ministro del lavoro
e della previdenza sociale*
SALVI

Il Ministro per le pari opportunità
BELLILLO

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 dell'art. 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 delle 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 sottordinate 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 definiti 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 detta 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'opposizione 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