

DALL'INPS ALCUNI NUOVI CHIARIMENTI SULL'ASSISTENZA AI FAMILIARI DISABILI



Per essere sicuri di vedere garantiti i propri diritti utilizzare sempre la modulistica ufficiale

Il 24 luglio scorso l'INPS ha emanato la circolare n. 100 con cui ha voluto fornire indicazioni operative, che integrano e parzialmente modificano quelle introdotte con la circolare n. 45 del 1° marzo 2011, alla luce delle novità introdotte dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, entrato in vigore l'11 agosto 2011, che ha rivisto l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di **assistenza a soggetti disabili con connotazione di gravità**.

Andiamo a vedere insieme il contenuto della circolare e cosa comporta.

Cumulo dei permessi

L'articolo 6 del decreto legge 119 stabilisce che un lavoratore può chiedere permessi per assistere più di un disabile grave solo nel caso in cui quest'ultimo sia il coniuge o un parente affine entro il primo grado. Alternativamente, il permesso può essere concesso se la persona da assistere sia un parente di secondo grado il cui coniuge o uno dei genitori abbiano compiuto 65 anni o con patologie invalidanti.

Sul punto la circolare precisa che ***il dipendente che fruisce dei benefici in argomento per assistere un familiare di terzo grado, nei casi previsti dalla legge e nel rispetto delle condizioni esplicitate nella circolare n. 45/2011, non può chiedere ulteriori permessi per assistere altri soggetti, salvo rinuncia all'utilizzo dei benefici già concessi.***

Assistenza ad un familiare disabile residente in altra località

Il comma 3 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992, introdotto sempre dall'art. 6 del d.lgs. n. 119/2011, stabilisce che se il lavoratore usufruisce di permessi per assistere un familiare disabile grave residente a distanze superiori i 150 km, deve fornire la documentazione che attesti lo spostamento nei giorni di fruizione del permesso.

Sulla questione la circolare precisa che ***qualora il dipendente non possa produrre idoneo titolo di viaggio, potrà dimostrare di avere effettivamente prestato assistenza, mediante attestazione rilasciata dal medico curante***

del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie.

Benefici a favore dei genitori che assistono un figlio disabile

L'articolo 4 del d.lg.s. 119 sancisce, ribadito dalla circolare n.45 del 2011, che i congedi, così come i permessi, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Al contrario, per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma nello stesso periodo l'altro genitore non può fruire dei permessi ex art. 33 della Legge 104 né del congedo parentale di tre anni concesso fino all'ottavo anno di vita. Lo stesso decreto, all'articolo 3, prevedendo inoltre che, per ogni minore disabile in situazione di gravità, 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 congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni, con diritto al 30% della retribuzione spettante.

Sulle questioni sopra riassunte la circolare puntualizza che ***nello stesso mese, per prestare assistenza ad un figlio minore di tre anni, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti istituti:***

- *due ore di permesso orario al giorno oppure un'ora di permesso al giorno per ciascun genitore per tutto il mese;*

- *assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario), da fruire entro gli otto anni di età del bambino;*

- *uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili, tra entrambi i beneficiari (es.: nello stesso mese, la madre fruisce di un giorno di permesso, il padre di due);*

- *permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili totali (es.: nello stesso mese, la madre fruisce di 10 ore, il padre di 8).*

La circolare precisa inoltre che, in analogia al trattamento previsto in materia di riposi per allattamento nelle ipotesi di parto plurimo, ai dipendenti genitori di gemelli con disabilità grave fino a tre anni i riposi orari devono essere riconosciuti in misura doppia.

Nello stesso mese, per prestare assistenza ad un figlio di età compresa tra i tre anni e gli otto anni, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti benefici:

- assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% e nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario);

- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili;
- permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili.

Nello stesso mese, per prestare assistenza ad un **figlio maggiore di otto anni**:

- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili;
- permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili.

Fruizione dei permessi da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

In caso di **part-time di tipo verticale** la circolare precisa che la prestazione lavorativa a tempo parziale di si può articolare concentrando l'attività lavorativa con due diverse modalità:

- 1- in tutti i giorni lavorativi, solo in alcuni mesi dell'anno;
- 2- soltanto in alcune settimane del mese o in alcuni giorni della settimana.

In caso di **part-time di tipo orizzontale** la circolare precisa che i dipendenti disabili i quali assicurino una prestazione lavorativa fino a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa, ai seguenti benefici:

- 1- un'ora di permesso giornaliero;
- 2- tre giorni di permesso mensile;
- 3- permessi orari mensili in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa.
- 4- In caso di **part-time di tipo misto** la circolare precisa che il dipendente che assiste un familiare disabile avrà diritto ad un numero di permessi giornalieri calcolato sulla base della percentuale della prestazione lavorativa corrispondente alla componente verticale.

Rivedibilità del giudizio medico legale.

Nell'ipotesi in cui la competente Commissione medica abbia fissato una rivedibilità del giudizio medico legale ma alla data di scadenza il dipendente, pur avendo tempestivamente rinnovato la richiesta di conferma del giudizio precedentemente espresso, non sia ancora in possesso del nuovo verbale, si determina la sospensione della fruizione dei benefici. Il dipendente potrà però continuare a fruire dei benefici in via provvisoria, fino alla data dell'emanazione

a cura di Paolo Zengara

del successivo giudizio medico legale da parte della competente Commissione, presentando copia del verbale di notifica all'Amministrazione.

Al riguardo, la circolare fa presente che *il dipendente interessato a fruire dei permessi in via provvisoria è tenuto a presentare richiesta esclusivamente con il modulo appositamente predisposto con il quale attesta di essere consapevole delle predette conseguenze.*

Assistenza prestata nei confronti di un familiare disabile lavoratore

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'interpello n. 30/2010, considerata la *ratio* della norma ispirata all'assistenza, all'integrazione sociale e alla tutela dei diritti delle persone disabili, ha stabilito che il diritto alla fruizione dei benefici in argomento da parte del dipendente che assiste il familiare disabile *non può essere escluso a priori* nei casi in cui lo stesso disabile svolga nel medesimo periodo attività lavorativa. È rimessa al datore di lavoro la valutazione della situazione che il richiedente di volta in volta andrà a rappresentare.

Alla luce delle novità illustrate la circolare porta anche ad un aggiornamento della **modulistica** relativa ai permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992, che è **disponibile sulla pagina Intranet** - Direzione centrale risorse umane - Modulistica per i dipendenti. Nella stessa pagina Intranet sono pubblicati i modelli di presentazione della domanda di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 che sostituiscono quelli allegati alla circolare n. 28 del 28 febbraio 2012.

INFO:

<http://www.inps.it>

PER APPROFONDIRE:

Il testo completo della [circolare n. 100 del 24 luglio 2012-07-30](#)