

Permessi retribuiti

(L. 104/1992 art. 33 Dlgs 151/2001 art. 42)

Portatore di handicap è colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

L'handicap assume connotati di **gravità** se la minorazione, singola o plurima, ha ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

A CHI SPETTANO

I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti sotto indicati del **settore privato e, dal 1° gennaio 2009, anche ai lavoratori delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate** circ. 114/2008.

- ❖ alle **persone handicappate** che lavorano come dipendenti spettano **2 ore al giorno o 3 giorni al mese** anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. n. 211/96, punto 4)
- ❖ ai **genitori lavoratori dipendenti di figli minorenni** handicappati, **conviventi o non**, anche se l'altro genitore non lavora (circ. 138/2001) spetta il prolungamento dell'astensione facoltativa o 2 ore al giorno (Circ. 162/93, punto 1) fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino o 3 giorni (Circ. n. 80/95, punto 1) al mese anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. n. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007 dal 4° anno di vita del bambino (dal giorno successivo al compimento dei 3 anni) ;
- ❖ ai **genitori lavoratori dipendenti di figli maggiorenni handicappati conviventi**, anche se l'altro genitore non lavora (circ. 138/2001) spettano **3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007;
- ❖ ai **genitori lavoratori dipendenti di figli maggiorenni non conviventi** handicappati purchè l'assistenza assumi i caratteri della **sistematicità e dell'adeguatezza e non necessariamente quello della quotidianità** circ. 90/2007 spettano **3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007 ;
- ❖ al **coniuge** purchè **convivente** (circ. 80/1995 punto 1, 8° capoverso) **spettano 3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007 ;
- ❖ ai **parenti affini** entro il 3° grado che lavorano come dipendenti **conviventi** **spettano 3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 ;
- ❖ ai **parenti affini** entro il 3° grado che lavorano come dipendenti, **non conviventi** purchè l'assistenza assumi i caratteri della **sistematicità e dell'adeguatezza** e non necessariamente quello della quotidianità circ. 90/2007 spettano **3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007;
- ❖ al padre lavoratore dipendente nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma (Msg 15172/1997) spettano **3 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezza giornate (Circ. 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007;

- ❖ ai lavoratori impegnati in **lavori socialmente utili e di pubblica utilità** (LSU/LPU) senza riduzione o sospensione dell'assegno (le domande e la documentazione vanno presentate al soggetto utilizzatore e non all'Inps) Circ. 86/1999, punto g) - Msg. 671 del 10.07.2003) spettano **8 giorni al mese** (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in 6 mezze giornate (Circ 211/96, punto 4) o ad ore Msg 15995/07 e msg 16866/2007;
- ❖ ai **lavoratori agricoli** con contratto stagionale di durata pari almeno ad 1 mese con previsione lavorativa per 6 o 5 giorni settimanali circ. 133 /2000 punto 3.3;
- ❖ ai lavoratori dipendenti con contratto di lavoro **part time verticale i permessi vanno proporzionalmente ridimensionati** circ. 133 /2000 punto 3.2

NON SPETTANO

- ❖ ai lavoratori a domicilio (Circ. 80/95, punto 4);
- ❖ agli addetti ai lavoro domestici e familiari (Circ. 80/95, punto 4);
- ❖ ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari circ. 133 /2000 punto 3.3;
- ❖ ai lavoratori autonomi
- ❖ ai lavoratori parasubordinati

Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri Msg 15995/07 - msg 16866/2007

Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, **frazionandoli in ore** opera un **limite orario mensile**. Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale **diviso** il numero dei giorni lavorativi settimanali **per 3**. msg 16866/2007

1° esempio:

orario **settimanale** 36 ore/6 giorni lavorativi $6 * 3 =$ ore mensili fruibili 18

2° esempio:

orario **settimanale** 40 ore/5 giorni lavorativi $8 * 3 =$ ore mensili fruibili 24

3° esempio:

orario su base **plurisettimanale** (esempio 16 settimane di cui 8 di 32 ore su 4 giorni - 4 da 40 ore su 5 giorni - 4 da 36 ore su 6 giorni))

media del numero ore di tutte le settimane 35/numero medio giorni lavorativi settimanali 4,75 = ore mensili fruibili 22,1.

I REQUISITI

- ❖ essere **lavoratori dipendenti** (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità;

- ❖ la **personache** chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in **situazione di gravità** riconosciuta dall'apposita commissione della ASL (handicap grave art. 4, comma 1 L. 104/92) **enon sia ricoverata a tempo pieno (*)** (Circ. 162/93, punto 1 e Circ. 80/95, punto 1 e circ. 32/2006)
- ❖ **non fruire contemporaneamente dei congedi straordinari** (legge 388/2000 circ. 64/2001 e circ. 138/2001). I permessi retribuiti quindi, **non** possono essere fruiti contemporaneamente **negli stessi giorni** dei congedi straordinari, **possono** essere invece **cumulati** nello stesso **mese** dei congedi circ. 53/2008 punto 7.

(*) ricovero a tempo pieno

- ❖ Per i bambini portatori di handicap grave di età **inferiore a 3 anni**, il beneficio è **ammissibile** nel caso di **ricovero a tempo pieno presso Istituti specializzati** se finalizzato a **intervento chirurgico** oppure **sea scopo riabilitativo** per il quale sia documentato dai sanitari ospedalieri il bisogno dell'assistenza da parte di parente o affine entro 3° grado (genitore o familiare)
- ❖ Per i portatori di handicap grave di età **superiore ai tre anni** il beneficio è ammissibile qualora il **ricovero presso istituti** (anche se non specializzati) riguardi il portatore di handicap **in coma vigile e/o in situazione terminale**, situazione quest'ultima, soggetta a valutazione del Centro Medico legale della sede competente circ. 90/2007 punto 7 n.b.
- ❖ quando ci si riferisce a bambini portatori di handicap grave di età **inferiore a tre anni**, il richiedente i permessi avrà diritto solamente qualora il portatore di handicap grave **non sia ricoverato a tempo pieno in Istituti specializzati** Dlgs 151/2001 **art. 33**
- ❖ quando ci si riferisce, invece, a portatori di handicap grave di età **superiore ai 3 anni**, il richiedente i permessi avrà diritto solamente qualora il portatore di handicap grave non sia ricoverato a tempo pieno **in Istituti art.33 comma 3) anche se non specializzati** in quanto si prevede che ci sia assistenza.

GENITORI DI FIGLI HANDICAPPATI MINORENNI

I genitori lavoratori dipendenti di figli minorenni, **conviventi o non**, anche adottivi, handicappati gravi, possono fruire, anche quando l'altro genitore non ha diritto, perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo, ecc. (circ. 133/2000, punto 2.2 e Circ. 138/2001) di un **prolungamento** dell'astensione facoltativa fino a 3 anni di età del bambino con indennità pari al 30% della retribuzione **per tutto il periodo** (**) (circ. 133/2000, punto 2.2).

Eventuali periodi di **astensione facoltativa normale** non fruiti, da uno o entrambi i genitori, durante i primi 3 anni di vita del bambino possono essere fruiti dagli stessi fra il 4° e l'8° anno solo in presenza dei requisiti reddituali (reddito personale del richiedente inferiore a 2 volte e ½ il trattamento minimo di pensione).

In alternativa al **prolungamento** i genitori possono fruire di riposi orari giornalieri, sempre fino a 3 anni di età del bambino, di 1 o 2 ore (a seconda dell'orario di lavoro) (circ. 133/2000, punto 2.2):

nel 1° anno di età del bambino handicappato (fino al compimento del 1° anno):

- ❖ se madre, ha diritto ai soli riposi orari retribuiti per allattamento o alla facoltativa normale o al prolungamento, **non** ha diritto ai permessi retribuiti orari per lo stesso figlio;

- ❖ se padre, all'[astensione facoltativa normale](#) durante l'utilizzo delle ore di allattamento da parte della madre (*) oppure al prolungamento della facoltativa **dall'ottavo mese**;

Solo in casi del tutto eccezionali e decisi dal dirigente medico di Sede, è possibile cumulare permessi **orari retribuiti** e l'**allattamento** anche per lo **stesso figlio** - msg 11784/2007.

E' possibile la fruizione di entrambi i benefici (**permessi retribuiti e allattamento**) indicati nel titolo da parte di un genitore, dal momento che si tratta di due soggetti (**figli**) diversi, entrambi bisognosi di cure, per i quali è legislativamente prevista la possibilità di fruire di due diversi tipi di permessi.

Ovviamente la fruizione dei benefici in parola di una o due ore è legata all'orario di lavoro: se questo è pari o superiore alle 6 ore darà diritto alla fruizione di 2 ore di permesso per allattamento e 2 ore di permesso ex lege 104/1992; se è invece inferiore a 6 ore darà diritto alla fruizione di un'ora di permesso per allattamento e a un'ora di permesso ex lege 104/1992.

Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore handicappato che fruisce per sé stesso dei permessi orari ex lege 104/1992 ed è genitore di un bambino per il quale spettano i permessi per allattamento.

dal 2° f ino al 3° anno di età del bambino handicappato (dal giorno successivo al compimento del 1° anno al giorno del compimento del 3° anno):

- ❖ di riposi orari giornalieri retribuiti di 1 o 2 ore (a seconda dell'orario di lavoro) in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa;

dal 4° anno di età del figlio handicappato (dal giorno successivo al compimento del 3° anno)([***](#)):

- ❖ di 3 giorni di permessi mensili retribuiti in misura intera, anche quando l'altro genitore non ne ha diritto, perché ad esempio è casalingo/a, lavoratrice/lavoratore autonomo, ecc. (circ.133/2000, punto 2.2). Sono posti a carico dell'INPS (la retribuzione da prendere a base deve contenere tutti gli elementi rientranti nel concetto di paga globale giornaliera - (Circ. 80/1995, punto 4), ripartiti tra i genitori **fruibili alternativamente anche a mezza giornata**(Circ. 211/1996, punto 4) massimo tre giorni, frazionabili in 6 mezza giornate o ad ore (**il limite orario mensile** è uguale all'orario normale di lavoro settimanale **diviso** il numero dei giorni lavorativi settimanali **per 3**. msg 16866/2007) Msg 15995/07 anche con assenze contestuali.

NOTA 1

(*) La fruizione, invece, dell'astensione facoltativa "normale" da parte della madre preclude al padre la fruizione dei riposi orari per allattamento salvo quanto previsto nel caso di parto plurimo;

NOTA 2

(**) Il rapporto di lavoro deve continuare ad essere in atto anche durante il prolungamento.

Per gli agricoltori il diritto è subordinato alla permanenza dell'iscrizione e della sua efficacia negli elenchi per ciascun anno di riferimento;

NOTA 3

(***) I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce dell'astensione facoltativa "normale".

Nel caso in cui i genitori, anche adottivi, siano entrambi lavoratori dipendenti, i permessi spettano in maniera alternativa, indifferentemente al padre e alla madre per un massimo complessivo di 3 giorni mensili fruibili anche con assenze contestuali dal rispettivo lavoro (es.: madre 2 gg, padre 1 gg. anche coincidente con 1 dei 2 gg. della madre). (Circ. 133/2000 punto 2.2.3 Circ. 128/2003 punto 9)

GENITORI DI FIGLI MAGGIORENNI

Conviventi

I genitori lavoratori dipendenti di persone handicappate maggiorenni **conviventi** possono usufruire dei 3 giorni (frazionabili in sei mezze giornate) di permesso mensile oltre che nel caso in cui l'altro genitore non lavora, anche nel caso siano presenti in famiglia altri soggetti **anche se lavoratoriche** possono dare assistenza (Corte di Cassazione sentenza n. 7701/2003 - circ. 90/2007).

Non conviventi

I **genitori** (Circ. 138/2001) di persone handicappate maggiorenni **non conviventi** possono usufruire dei 3 giorni (frazionabili in sei mezze giornate o ad ore) di permesso mensile anche se i portatori di handicap non sono conviventi purchè l'assistenza assuma i caratteri della **sistematicità e dell'adeguatezza** e non necessariamente quello della quotidianità circ. 90/2007. I giorni di permesso **sono concedibili** anche qualora nel **nucleo familiare del portatore di handicap** , siano presenti altri soggetti in grado di prestare assistenza (circ.90/2007).

I genitori **non** possono fruire contemporaneamente dei permessi ex lege 104/92 e dei congedi straordinari ex lege 388/2000 (Circ 64/2001 Circ. 138/2001 - circ. 53/2008), possono però fruire dei permessi ex lege 104/1992 e dei congedi straordinari nello stesso mese circ. 53/2008.

PARENTI E AFFINI ENTRO IL 3 GRADO COMPRESO IL CONIUGE

Conviventi

I parenti e affini entro il terzo grado, lavoratori dipendenti, di persone handicappate maggiorenni **conviventi** possono usufruire dei 3 giorni (frazionabili in sei mezze giornate o ad ore Msg 15995/07 , msg 16866/2007) di permesso mensile anche se presenti nel nucleo altri familiari maggiorenni conviventi, lavoratori o studenti, (circ. 90/2007)

Non conviventi

I parenti e affini entro il terzo grado, lavoratori dipendenti, di persone handicappate maggiorenni **non conviventi** possono usufruire dei 3 giorni (frazionabili in sei mezze giornate o ad ore (per un massimo di 18 ore al mese) Msg 15995/07 e msg 16866/2007) di permesso mensile anche se **l'assistenza non sia quotidiana purché, però, assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità** circ. 90/2007

Sistematicità e adeguatezza

Nel caso di richieste di permessi retribuiti presentate da più lavoratori per l'assistenza dello stesso disabile per brevi periodi determinati, si ritiene di poter concedere i permessi in via prioritaria a colui che assicuri **sistematicità e**

adeguatezza nell'assistenza. Eccezionalmente e su specifica richiesta potrà fruire dei permessi altro parente o affine, solo qualora si dimostri che il precedente fruitore, non poteva in quel momento prestare assistenza sistematica e adeguata per eccezionali e temporanei eventi msg 4416/2007

Criteri di concedibilità

- ❖ Il parente o l' affine entro il 3° grado, lavoratore, convivente o meno con la persona handicappata, **può** fruire dei permessi, pur in presenza di **familiari non lavoratori conviventi** in grado di dare assistenza, circ. 90/2007 punto 1;
- ❖ la persona disabile può scegliere nell'ambito della famiglia la persona che gli debba prestare assistenza, circ. 90/2007 punto 2;
- ❖ l'assistenza può anche **non** essere quotidiana purché assuma i caratteri della **sistematicità e dell'adeguatezza** circ. 90/2007 punto 3;
- ❖ i benefici possono essere riconosciuti anche ai lavoratori che risiedono o lavorano (personale di volo, personale viaggiante ferroviario o marittimo ecc.) in luoghi distanti dalla residenza di fatto del disabile quando il tempo necessario per coprire tale distanza superi i sessanta minuti, ma che comunque, prestano una assistenza **sistematica ed adeguata** msg 15021/2007. In tal caso il richiedente dovrà produrre un **Programma di assistenza, da riprodurre annualmente**, a firma congiunta con la persona con disabilità (ovvero del suo amministratore di sostegno o tutore legale), tale Programma di assistenza sarà presentato **al solo datore di lavoro** circ. 53/2008 punto 3. Il **Programma di assistenza conterrà la pianificazione motivata delle modalità con cui il lavoratore intende assistere il disabile** msg 15021/2007 e cioè:
 - **motivazioni** (visite mediche programmate, sostituzione di personale preposto all'assistenza ecc.);
 - **piano mensile di utilizzo dei permessi**. msg 15021/2007
- ❖ **l'esclusività dell'assistenza non esclude qualsiasi altra forma di assistenza** pubblica o privata infatti è compatibile con il personale badante e con l'assistenza "non profit" anche se proveniente da strutture pubbliche circ. 90/2007 punto 5;
- ❖ in caso di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore) **non si ha diritto** al beneficio circ. 90/2007 punto 6, si fa **eccezione** a quanto detto, nel caso di bambino portatore di handicap grave di età **inferiore a 3 anni**, nel caso di **ricovero** finalizzato a **intervento chirurgico** oppure a **scopo riabilitativo** per il quale sia documentato dai sanitari ospedalieri il bisogno dell'assistenza da parte di parente o affine entro 3° grado (genitore o familiare) oppure **in coma vigile e/o in situazione terminale** situazione quest'ultima soggetta a valutazione del Centro Medico legale della sede competente circ. 90/2007 punto 7; se il **disabile ricoverato** a tempo pieno, **deve recarsi al di fuori della struttura presso cui è ricoverato per effettuare delle terapie o delle viste specialistiche, il familiare avrà diritto alla fruizione dei permessi** a seguito di presentazione di apposita documentazione, da valutare a cura del medico di Sede, rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite e le terapie effettuate (Msg. n. 014480 del 28.05.2010).
- ❖ l'accettazione dell'assistenza continuativa ed esclusiva, da parte del portatore di handicap grave, potrà essere fatta **condichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** circ 90/2007 punto 8. Tale dichiarazione e quanto dichiarato sul modello di domanda potrà essere verificata dalla Pubblica Amministrazione, che verifica anche il permanere del diritto ai permessi a favore del lavoratore che ne ha chiesto l'attribuzione, nel caso in cui la disabilità sia stata concessa dalla Commissione medica competente con provvedimento temporaneo circ. 90/2007 punto 9.

CONTINUITÀ

(*) **La continuità** consiste nella **sistematica e adeguata** assistenza all'handicappato per le sue necessità **non necessariamente** quotidiane (circ.90/2007 punto 3)

La lontananza dall'abitazione dell'handicappato per motivi di residenza o di lavoro, non è motivo di mancata assistenza,

Se l'abitazione dell'handicappato risulta essere molto distante dalla località dove il richiedente i permessi esplica l'attività lavorativa, pur avendo lo stesso **la residenza** nella stessa località dove risiede la persona handicappata, convivente o non, i permessi in questione non potranno essere concessi.(Msg. 8236 del 22.03.2004). I benefici possono essere riconosciuti anche ai lavoratori che risiedono o lavorano (personale di volo, personale viaggiante ferroviario o marittimo ecc.) in luoghi distanti dalla residenza di fatto del disabile. In tal caso il richiedente dovrà produrre un **Programma di assistenza** a firma congiunta con la persona con disabilità (ovvero del suo amministratore di sostegno o tutore legale), tale Programma di assistenza dovrà essere presentato al solo datore di lavoro e non all'INPS circ. 53/2008 punto 3.

ESCLUSIVITÀ

(**) **L'esclusività** deve essere intesa nel senso che chi richiede i giorni di permesso sia l'unico soggetto che presta assistenza all'handicappato. (Circ. 133/2000 punto 2.3.2). **Esclusività non significa però l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata** infatti è compatibile con il personale badante e con l'assistenza "non profit" anche se proveniente da strutture pubbliche circ. 90/2007 punto 5. Il ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore) **non dà diritto** al beneficio circ. 90/2007 punto 6, fa **eccezione** a quanto detto, il caso di bambino portatore di handicap grave di età inferiore a **3 anni** , qualora il **ricovero** sia finalizzato a **intervento chirurgico** oppure sia **a scopo riabilitativo** e per il quale sia documentato dai sanitari ospedalieri il bisogno dell'assistenza da parte di parente o affine entro 3° grado (genitore o familiare)oppure sia **in coma vigile e/o in situazione terminale** situazione quest'ultima soggetta a valutazione del Centro Medico legale della sede competente circ. 90/2007 punto 7.

QUANTO SPETTA

- ❖ I permessi **presi a giornis** saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**(Circ. 80/95 par. 4);
- ❖ I permessi **presi a ore**(assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso) saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**;
- ❖ Quelli concessi a titolo di **prolungamento dell'astensione facoltativa** fino al 3° anno di vita del bambino saranno indennizzati al **30% della retribuzione effettivamente corrisposta convenzionale** se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali.

Permessi retribuiti e ANF

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare **circ. 199/1997**

FERIE E TREDICESIMA MENSILITÀ

Riguardo alle **ferie** , sarà il datore di lavoro ad applicare la disciplina contrattuale tenendo conto delle singole contrattazioni collettive di categoria. (Msg 13032 del 24.03.2005)

La **quota della 13° mensilità** Msg 13032/2005 (o altre mensilità aggiuntive) è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto. Da parte del datore di

lavoro quindi non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'Inps.

Le ferie e la tredicesima mensilità non saranno soggette a decurtazione quando i riposi ed i permessi previsti dall'art. 42 del Dlgs 151/2001 non siano cumulati con il congedo parentale. Parere espresso dal Consiglio di Stato in merito alla incidenza dei permessi di cui all'articolo 33 della L. 104/92 su ferie e tredicesima mensilità - (msg 7014/2006)

LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

(Circ. 80/1995, punto 4)

Per gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI) l'indennità viene pagata direttamente dall'INPS con le seguenti modalità su espressa richiesta dell'interessato circ. 61/2009:

- ❖ bonifico bancario o postale (IBAN);
- ❖ allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale localizzato per CAP, previo accertamento dell'identità del percettore:
- ❖ da un documento di riconoscimento;
- ❖ dal codice fiscale;
- ❖ dalla consegna dell'originale della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato via Postel con Posta Prioritaria.

I **pagamenti** delle prestazioni a sostegno del reddito possono avvenire anche all' **estero** (msg. 000237 del 09.04.2003)

N.B.: Nel caso di **accredito in c/c bancario o postale** devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione nonché le coordinate bancarie o postali (CIN, ABI, CAB) e il numero di c/c.

Per tutti gli altri lavoratori, aventi diritto, l'indennità viene, invece, erogata dal datore di lavoro col metodo del conguaglio

LE PARTICOLARITÀ

Il **padre lavoratore dipendente**, assicurato Inps, può beneficiare dei giorni di permesso indennizzati dall'Inps anche quando la **madre è lavoratrice dipendente** pubblica ovvero dipendente non soggetta all'indennità di maternità dell'Inps (es.: Enel, ex Casse di Risparmio ecc.), a condizione che la stessa madre abbia espressamente rinunciato ai permessi in questione.

La **madre lavoratrice dipendente** può beneficiare dei giorni di permesso indennizzati dall'Inps anche **quando il padre è lavoratore autonomo**.

Il **padre lavoratore dipendente**, assicurato INPS, può beneficiare dei giorni di permesso indennizzati dall'INPS anche quando la **madre è lavoratrice autonoma**. (Msg. 15172/1997 modifica 3° capoverso punto 3) Circ. n. 211 del 31.10.96).

PART-TIME VERTICALE

Circ. 133/2000, punto 3.2

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere **ridimensionato proporzionalmente** e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Esempi:

Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : \mathbf{a} = \mathbf{b} : c$ (dove "**a**" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "**b**" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda non effettua quindi la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

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

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso.

LAVORO AGRICOLO

Lavoro agricolo a tempo determinato (mod. HAND/Agr. Msg. 39956/2004).

Nel caso di un rapporto di lavoro agricolo a tempo determinato, il riconoscimento dei 3 giorni di permesso (frazionabili in sei mezze giornate) è possibile solo se i lavoratori sono occupati con contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa articolata su 6 giorni della settimana o 5 giorni se effettuano la settimana corta.

I giorni di permesso non vengono riconosciuti per le frazioni di mese in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

ASSISTENZA PER PERIODI INFERIORI A UN MESE

(Circ. 128/2003, punto 3 - msg 4416/2007)

Qualora l'assistenza alla persona handicappata **non venga prestata abitualmente**, i 3 giorni di permesso vanno proporzionalmente ridimensionati. Per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta un giorno di permesso. **Nel caso di fruizione di permesso ad ore non si procede ad alcun ridimensionamento.**

Tale tipo di permesso è richiesto qualora l'assistenza viene prestata **sporadicamente o solo per alcuni periodi**, in **sostituzione del normale fruitore**.

La **richiesta scritta** dovrà essere presentata al datore di lavoro e all'INPS e dovrà contenere la dichiarazione di responsabilità riguardo all'assistenza prestata al disabile, al rapporto di parentela, ai periodi durante i quali si presterà assistenza e ai motivi della sostituzione con la persona che presta normalmente assistenza. L'abituale fruitore dei permessi dovrà comunicare all'INPS e al datore di lavoro la **temporanea sospensione dell'assistenza** - msg 4416/2007

BONUS E PERMESSI RETRIBUITI

Il lavoratore che opta per il **BONUS** può fruire dei permessi retribuiti L. 104/92 in quanto pur venendo meno l'obbligo del versamento della contribuzione pensionistica resta invece confermato l'assoggettamento alle altre forme contributive circ. 150/2004 punto 3 - msg n° 30721/2004.

La somma corrispondente alla contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'INPS ai fini pensionistici e che viene corrisposta al lavoratore non dovrà essere inclusa nella retribuzione giornaliera in quanto, la retribuzione da prendere a riferimento sarà quella che avrebbe percepito senza bonus circ. 95bis/2006

CUMULABILITÀ E COMPATIBILITÀ DEI PERMESSI

Quando nel nucleo familiare sono presenti **più persone handicappate** gravi può essere riconosciuta al lavoratore la possibilità di cumulare più permessi al verificarsi di alcune condizioni e nel limite **massimo di 3 giorni per ogni familiare handicappato** (circ 211/1996, punto 1).

In **presenza di più figli**, tra i quali uno è handicappato maggiore di 3 anni e uno non handicappato di età inferiore (a 3 anni), affetto quest'ultimo da malattia comune, i genitori possono **alternativamente** beneficiare dei **permessi non retribuiti** per il figlio non handicappato indipendentemente da chi di loro beneficia della legge sull'handicap.

In **presenza di più figli**, tra i quali uno è handicappato e l'altro **non** handicappato entrambi di età inferiore a 3 anni ed entrambi affetti da **malattia comune** i genitori possono **parallelamente** beneficiare dei permessi non retribuiti l'uno per il figlio non handicappato e l'altro per il figlio portatore di handicap indipendentemente da chi di loro beneficia della legge sull'handicap.

In **presenza di più figli**, tra i quali uno è handicappato di età inferiore a 3 anni e l'altro in **allattamento** è possibile cumulare i **permessi orari** (Circ. 128/2003, punto 4). E' possibile cumulare, in casi del tutto eccezionali e decisi dal dirigente medico di Sede, i **permessi orari retribuiti** e **l'allattamento** anche per **lo stesso figlio** - msg. 11784/2007.

Il **cumulo** dei benefici può essere chiesto (circ 211/1996 Circ. 128/2003):

- ✦ **dai genitori di figli portatori di handicap grave nel primo anno di vita del bambino** in casi del tutto eccezionali e decisi dal dirigente medico di Sede, dei **permessi orari retribuiti** e **l'allattamento** anche per **lo stesso figlio** - msg. 11784/2007.
- ✦ **dai genitori di figli portatori di handicap grave di età superiore a 3 anni** (HAND1/Genitori -).

In presenza, nello stesso nucleo familiare, di più soggetti portatori di handicap grave, bisognosi di assistenza:

- ❖ è possibile riconoscere, su richiesta, i giorni di permesso (massimo 3) sia alla **madre lavoratrice** sia al **padre lavoratore**, al fine di assistere rispettivamente ognuno dei figli handicappati;
- ❖ viene data la possibilità al lavoratore di cumulare, su richiesta, più permessi nel limite massimo di 3 giorni per ogni familiare handicappato.

Se a richiedere i permessi è il **padre lavoratore** e la **madre, non lavoratrice**, non è in grado di assistere entrambi i figli, ai fini della concessione di ulteriori giorni, il richiedente deve rilasciare una **dichiarazione di responsabilità** da cui risulti che:

- ❖ i soli 3 giorni di permesso non sono sufficienti, a causa della **natura dell'handicap** (valutata dai **medici dell'Istituto** al fine del riconoscimento di un numero di giorni superiore a 3 gg) ad assistere i figli handicappati;
- ❖ nessuna altra persona, familiare e non, convivente e non, può prestare assistenza all'altro handicappato;
- ❖ nessun parente o affine dell'altro handicappato beneficia di permessi per l'assistenza di quest'ultimo;
- ❖ i figli per i quali si chiedono i permessi non svolgono attività lavorativa.

-dal coniuge, dai parenti o dagli affini entro il 3° grado (_HAND2 ./Parenti -).

Se a richiedere i permessi sono il coniuge, i parenti o gli affini entro il 3° grado il richiedente deve rilasciare una dichiarazione di responsabilità da cui risulti che:

- i soli 3 giorni di permesso non sono sufficienti, a causa della **natura dell'handicap** (valutata dai **medici dell'Istituto al fine del riconoscimento di un numero di giorni superiore a 3 gg**.) ad assistere i parenti handicappati circ 145/2003 msg 1137 del 13.1.2010;
- i parenti per i quali si chiedono i permessi non svolgono attività lavorativa.

-dai lavoratori handicappati (HAND3/Titolari -).

- Il lavoratore handicappato che fruisce dei permessi per se stesso può **cumularli** con i tre giorni di permesso mensile per **assistere un proprio familiare con handicap** senza l'acquisizione del parere medico dei dirigenti medico legali di sede circ. 53/2008 punto 6;

- Il **lavoratore handicappato** può **cumulare** la fruizione dei **permessi orari** per se stesso con le eventuali ore spettanti per **allattamento** (Circ. 128/2003, punto 4);

- il lavoratore handicappato

che fruisce dei permessi per se stesso può **essere assistito da altro soggetto lavoratore a cui spettano i giorni di permesso a condizione** che:

- i **giorni** dei permessi coincidano, se entrambi fruiscono dei permessi **a giorni** (Circ. 128/2003, punto 6);
- **le 2 ore** di permesso coincidano se l'handicappato fruisce dei permessi a ore. All'altro spettano 2 ore anziché l'intera giornata (Circ. 128/2003, punto 6 ultimo capoverso)

Incompatibilità dei permessi

- ❖ I **permessi orari** per il figlio handicappato, in via generale, sono **incompatibili** con i permessi per **allattamento** dello stesso figlio (Circ. 128/2003, punto 5 - msg. 11784/2007). Qualora però, il dirigente medico della Sede INPS

ravvisi, in relazione alla speciale gravità dell'handicap, l'effettiva necessità, sarà possibile il cumulo msg. 11784/2007;

- ❖ Il lavoratore handicappato che fruisce dei permessi per se stesso **può** fruire di permessi per assistere altre persone handicappate (Circ 37/1999 - circ. 53/2008 punto 6);
- ❖ Lo stesso lavoratore **non può fruire**, per lo stesso disabile e per le stesse giornate di periodi di congedo straordinario e di permessi retribuiti dell'art. 33 ex lege 104/92 **I genitori non possono fruire contemporaneamente dei permessi retribuiti** ex lege 104/92 e dei congedi straordinari ex lege 388/2000 (circ. 64/2001 - circ 138/2001 - circ. 53/2008 punto 7).

Strutture di ricovero pubbliche:

aziende ospedaliere (ospedali costituiti in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.L. 502/92), nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici (art. 42 legge 833/78);

Strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche:

- policlinici universitari (art. 39 legge 833/78)
- istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati (art. 42 legge 833/78);
- ospedali classificati o assimilati ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, della legge 132/68 (art. 41 legge 833/78);
- istituti sanitari privati qualificati presidi USL (art. 43, 2 comma, legge 833/78 e DPCM 20.10.1988);
- enti di ricerca (art. 40 legge 833/78).

PERMESSI RETRIBUITI E ANF

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto all'assegno per il nucleo familiare circ. 199/1.10.1997

LAVORATORI DELLE IMPRESE DELLO STATO, DEGLI ENTI PUBBLICI E DEGLI ENTI LOCALI PRIVATIZZATE

Con effetto dal **1° gennaio 2009** tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi il personale con qualifica dirigenziale, delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate e a capitale misto, che sono state interessate da processi di privatizzazione e che hanno continuato ad essere assoggettate ad un regime previdenziale di tipo pubblicistico, devono presentare all'INPS la domanda per la concessione dei permessi della Legge 104/92. L'erogazione della prestazione avverrà a seguito del versamento dei contributi con l'aliquota prevista per tali prestazioni, aliquota che comprende anche la contribuzione figurativa. (circ. 114 del 30.12.2008).

Sono tenute al versamento all'INPS della contribuzione per permessi Legge 104/92 :

- ❖ le aziende di cui al Msg. 3352/2009 ;
- ❖ le aziende contraddistinte dai codici di autorizzazione 8G e/o 8H,8S,8Y (Msg. n. 5730/2009)
- ❖ le aziende inquadrature nel settore "Enti"-2.01.01 e 2.01.02 con codice autorizzazione OV (Msg.n. 5730/2009).

I dipendenti di dette Aziende devono dal 01 gennaio 2009, presentare regolare domanda di permessi legge 104/92 secondo le modalità previste per i lavoratori dipendenti già assicurati all'INPS per la stessa prestazione.

Qualora all'atto della presentazione della domanda sorgano dubbi in merito alla riconoscibilità della prestazione richiesta ,in quanto l'azienda cui il lavoratore appartiene non rientra in nessuna di quelle elencate ,dovrà essere richiesta al lavoratore una dichiarazione di responsabilità rilasciata dal datore di lavoro attestante l'appartenenza dello stesso ad una delle tipologie di imprese destinatarie dell'obbligo contributivo di cui trattasi.

RICORSI

Avverso i provvedimenti di reiezione per le domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al Comitato Provinciale della Sede INPS di residenza. Circ. 182/1997, punto 11

Il ricorso al Comitato Provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie

CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

IDONEITÀ DELLA CERTIFICAZIONE L 104/1992

La **certificazione provvisoria** di handicap in situazione di gravità rilasciata dal medico specialista ASL (ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/92) **deve specificare** , per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza. **circ. 32/2006 punto 2**

La certificazione provvisoria rilasciata **dalla Commissione ASL ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92** può essere presa in considerazione anche prima dei 90 giorni dalla domanda di riconoscimento di handicap grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo. **Qualora il provvedimento definitivo non sia di handicap in situazione di gravità si procederà al recupero dei permessi retribuiti fruiti.**

DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

La **certificazione provvisoria** rilasciata dal medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso la ASL, può essere considerata provvisoriamente, e quindi **presentata** , solo dopo che siano trascorsi **90 giorni dalla domanda** alla Commissione della ASL nel caso in cui la Commissione stessa non abbia ancora emesso il provvedimento di gravità dell'handicap. Qualora la su citata Commissione **non si pronunci entro 90 giorni** dalla richiesta di riconoscimento dell'handicap grave, la **certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo** circ. 53/2008 punto 5.

In caso di **patologie oncologiche** la **certificazione provvisoria** potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** alla Commissione della ASL, infatti l'accertamento dell'handicap dei malati oncologici subisce un iter accelerato (accertamento entro 15 giorni dalla domanda, efficacia immediata - L. 80/del 9.3.2006 - msg. n. 8151/2007.

La **domanda per il diritto** a fruire dei permessi retribuiti **all'INPS e al datore di lavoro** dovrà essere **presentata trascorsi 90 giorni** dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione ASL di riconoscimento di Handicap grave. Se entro quell'arco temporale (90 giorni) la Commissione ASL di competenza non avrà emanato il provvedimento la **certificazione provvisoria avrà validità fino all'accertamento definitivo** circ. 53/2008 punto 5.

Qualora la Commissione ASL emani un provvedimento di **riconoscimento temporaneo** dell'handicap grave allo

scadere del quale il lavoratore faccia **di nuovo domanda** dei permessi retribuiti, la **certificazione provvisoria** dello specialista potrà essere presa in considerazione **trascorsi 90 giorni dalla nuova** domanda di riconoscimento di handicap grave alla Commissione ASL.

Ai fini della concedibilità dei permessi **il lavoratore, dovrà allegare alla domanda:**

- ❖ - **copia della richiesta** presentata alla Commissione ASL e solo se tale richiesta sia stata presentata almeno 90 giorni prima potrà essere presa in considerazione la certificazione provvisoria;
- ❖ - **dichiarazione liberatoria** nella quale il lavoratore si impegna alla restituzione delle prestazioni che, in caso di certificazione provvisoria, risultassero indebite alla fine del procedimento circ. 32/2006 punto 3 - circ. 53/2008 punto 5.

Se la **richiesta dei permessi** viene effettuata **prima** che siano trascorsi **90 giorni** dalla data della domanda per il riconoscimento dell'handicap alla Commissione della ASL, la domanda per la fruizione dei permessi **sarà respinta con l'annotazione** che potrà essere **riesaminata solo** alla luce del provvedimento definitivo di riconoscimento dell'handicap grave rilasciato dalla Commissione su menzionata.

- ❖ qualora la Commissione ASL **non riconosca** gravità dell'handicap, si procederà al recupero delle prestazioni erogate in quanto divenute indebite circ. 32/2006;
- ❖ qualora la Commissione ASL **riconosca** situazione di gravità **ab origine**, si potrà riesaminare la richiesta e procedere ad accogliere la prima domanda a suo tempo respinta.

Recupero delle prestazioni erogate

Il recupero delle prestazioni erogate avverrà solo dopo la verifica, da parte del Centro Medico Legale della Sede INPS, del provvedimento definitivo della Commissione Medica di Verifica con il **disconoscimento della condizione di handicap grave** msg. n. 8151/2007. Solo qualora tale disconoscimento **non** abbia convalidato **ab origine** lo stato di handicap grave, le Sedi INPS provvederanno, in misura totale, **al recupero delle prestazioni indebitamente concesse**.

Si procederà, invece, al recupero dei benefici fruiti oltre il periodo di **temporanea sussistenza** dell'handicap con riferimento al provvedimento definitivo della Commissione Medica di Verifica. msg. n. 8151/2007

MEDICO ABILITATO

La **certificazione provvisoria** di handicap in situazione di gravità **deve essere rilasciata dal medico specialista**, per medico specialista si intende **anche il medico dell'Ospedale** purchè:

- se medico dell'Ospedale che visita ambulatoriamente, sia specialista nella patologia denunciata;
 - se medico dell'Ospedale che segue in corsia il soggetto, il requisito specialistico transita dal medico al reparto e quindi è sufficiente che il medico sia specializzato nelle patologie di interesse;
- per medico dell'Ospedale inoltre si intende il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica. **circ. 32/2006 punto 1.**

Il medico dell'INPS **non potrà** rettificare il giudizio sull'handicap e/o sulla situazione di gravità espresso né nella certificazione provvisoria né in quello definitivo della Commissione ASL. **Potrà** invece esprimere giudizio per **opportuna cognizione e relativa congruità** fra patologia di specie e fruibilità dei benefici quando il lavoratore richiedente, in presenza nel proprio nucleo familiare di altri componenti che potrebbero prestare assistenza al disabile e qualora alleghino alla domanda certificazioni sanitarie impeditive dell'assistenza, o altri casi ritenuti problematici (circ. 37/1999 e Circ. 133/2000) - **circ. 32/2006 punto 4 e 5.**

LA DOMANDA

La **domanda** deve essere presentata all'Inps e in copia (timbrata e siglata dall'INPS) al datore di lavoro, su modello predisposto, corredata dalla documentazione necessaria **dopo 90 giorni** dalla richiesta di riconoscimento di handicap grave alla Commissione della ASL circ. 53/2008.

La domanda appena presentata:

- ❖ sarà sottoposta a protocollazione informatica;
- ❖ sarà acquisita nella procedura di gestione;
- ❖ darà luogo a provvedimento di [accoglimento](#) di reiezione inviato al lavoratore e al datore di lavoro.

La **domanda ha validità** a decorrere **dalla sua presentazione**, **non** scade alla fine dell'anno solare (msg 39956 del 9.12.2004), **non** deve essere **rinnovata annualmente** allo scadere dei 12 mesi di validità circ. 53/2008 punto 4 **dovrà** essere completa delle previste dichiarazioni di responsabilità e, **entro 30 giorni** dal cambiamento, il richiedente i permessi dovrà comunicare le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta. circ. 53/2008 punto 4

La **domanda** va **ripresentata** solo in caso di **riconoscimento temporaneo** della disabilità grave circ. 53/2008 punto 4

Ai fini della concedibilità dei permessi il lavoratore, dovrà **autocertificare nella domanda:**

- ❖ **l'eventuale ricovero** a tempo pieno del soggetto in condizione di handicap grave;
- ❖ **la revisione del giudizio** di gravità dell'handicap da parte della Commissione ASL;
- ❖ **le modifiche ai permessi richiesti;**
- ❖ **la fruizione di permessi, per lo stesso soggetto disabile grave, da parte di altri familiari.**

Ai fini della concedibilità dei permessi il lavoratore, dovrà **allegare alla domanda:**

- ❖ **copia della richiesta presentata alla Commissione ASL;**
- ❖ **la certificazione provvisoria.** Tale certificazione sarà presa in considerazione solo se la richiesta alla Commissione ASL sia stata presentata **almeno 90 giorni prima;**
- ❖ **dichiarazione liberatoria** (solo nel caso di certificazione provvisoria) nella quale il lavoratore si impegna alla restituzione delle prestazioni che risultassero indebite alla conclusione del procedimento della Commissione ASL **circ. 32/2006** punto 3 - circ. 53/2008 punto 5.

Ogni domanda vale per un solo handicapato.

Il lavoratore deve chiedere la **modifica della domanda** ogni volta che decide di cambiare i permessi da "a giorni" ad "a ore" e viceversa.

Il lavoratore agricolo a tempo determinato, oltre a presentare solo all'Inps il modello di domanda, deve inoltrare anche il MOD. HAND AGR per ciascuno dei mesi interessati.

Modelli di domanda (Msg n. 945/2002 - Circ. 128/2003, punto 7 Msg n. 820 del 10.09.2003 Msg. 39956 del 09.12.2004 - circ. 53/2008 ;)

- ❖ HAND1 (Genitori di Minori) (circ. 53/2008);
- ❖ HAND2 (Genitori di Maggiorenni/Familiari) (circ. 53/2008);
- ❖ HAND3 (Titolari) (circ. 53/2008);
- ❖ HAND AGR. (nel caso di rapporto di lavoro agricolo a tempo indeterminato/determinato) (circ. 53/2008).

LA DOCUMENTAZIONE

Documentazione da allegare alla domanda (Circ. 128/2003):

- ❖ **certificato rilasciato dalla competente**Commissione ASL attestante lo stato di gravità dell'handicap, o, per i:
- ❖ **portatori disindrome di Down**, certificato rilasciato dal proprio medico di base con allegato copia del "cariotipo" sulla cui base il curante ha rilasciato il certificato (L. 289/2002, art. 94) (Circ. 128/2003, punto 1);
- ❖ **grandi invalidi di guerra**(titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1° categoria con o senza assegno di superinvalidità),**attestato di pensione rilasciato dal Ministero del Tesoro**(Mod. 69) o copia del decreto concessivo della stessa (Circ. 128/2003, punto 2).
- ❖ **certificazione provvisoria**del medico specialista nella patologia denunciata della ASL competente. Tale certificazione potrà essere presa in considerazione solo se **trascorsi almeno 90 giorni dalla richiesta di riconoscimento dell'handicap grave alla Commissione della ASL**e nel **more**del rilascio dell'attestazione dell'handicap grave della Commissione ASL (da presentare comunque non appena disponibile). La su indicata certificazione non definitiva dello specialista,**produce effetto fino all'accertamento definitivo della Commissione**(senza limiti di tempo) circ. 32/2006 punto 5 - circ. 53/2008 punto 5
- ❖ modello HAND AGR. M sg. 39956/2004 (solo per gli operai dell'agricoltura).
- ❖ **dichiarazione e sottoscrizione**,da parte dell'interessato al momento della presentazione della domanda HAND, della **località della residenza anagrafica**e dell'**eventuale luogo ove lo stesso esplica l'attività lavorativa e l'indirizzo ove conseguentemente abitualmente dimora. (nuovi modelli di domanda -circ. 53/2008 punto 3);**
- ❖ **dichiarazione**nella quale il lavoratore richiedente i permessi si dimostri consapevole che è possibile riconoscere **transitoriamente la prestazione**e che, dopo il provvedimento definitivo della Commissione ASL,**se negativo dovrà restituire quanto fruito in eccedenza**circ. 32/2006 punto 3 - circ. 53/2008 punto 5

N. B.: Il riconoscimento dell'handicap grave produce effetto dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata una validità decorrente dalla data della domanda (Circ. 80/95)

In caso di adozione:

- ❖ adozioni nazionali: - copia del provvedimento di adozione o di affidamento;
- ❖ copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.
- ❖ adozioni internazionali:
- ❖ certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

AFFINITA'

(Circ. 80/95)

E' noto che i gradi di parentela si computano (art. 76 c.c.) conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato; così' ad es.: la parentela nonno/nipote è di 2 grado, quella madre/figlio di 1 grado, e così via.

In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, sempre escludendo dal conteggio il capostipite: ad esempio il grado di parentela tra fratelli è di 2 grado, quello zio/nipote è di 3 grado, quello tra cugini è di 4 grado (questi ultimi sono perciò esclusi dai benefici della legge).

L'affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge (art. 78 c.c.). Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così' ad esempio il grado di affinità suocero/nuora (o suocera/genero) è di 1 grado; quello tra cognati di è 2 grado, e così via. Si sottolinea che gli affini di un coniuge non sono affini tra loro: così ad esempio la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima.

ASTENSIONE FACOLTATIVA NORMALE

Nei primi 3 anni di età del bambino (fino al compimento del 3° anno di età) :

massimo 6 mesi di indennità al 30% della retribuzione tra tutti e due i genitori, i restanti mesi, se richiesti, al 30% della retribuzione solo se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2 volte e $\frac{1}{2}$ il trattamento minimo di pensione. Nel caso in cui il reddito fosse superiore al suddetto trattamento minimo si avrà diritto all'astensione ma non alla indennità.

Dal 4° anno di età del bambino:

i mesi restanti al 30% della retribuzione se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2 volte e $\frac{1}{2}$ il trattamento minimo di pensione. Nel caso in cui il reddito fosse superiore al suddetto trattamento minimo si avrà diritto all'astensione ma non alla indennità.

STRUTTURE DI RICOVERO

Strutture di ricovero pubbliche:

aziende ospedaliere (ospedali costituiti in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.L. 502/92), nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici (art. 42 legge 833/78); **circ. 32/2006 punto 1.1**

Strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche:

- ❖ policlinici universitari (art. 39 legge 833/78)
- ❖ istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati (art. 42 legge 833/78);
- ❖ ospedali classificati o assimilati ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, della legge 132/68 (art. 41 legge 833/78);
- ❖ istituti sanitari privati qualificati presidi USL (art. 43, 2 comma, legge 833/78 e DPCM 20.10.1988);
- ❖ enti di ricerca (art. 40 legge 833/78). **circ. 32/2006 punto 1.2**