



**GUIDA ALLE
AGEVOLAZIONI A TUTELA
DELLE SITUAZIONI DI
HANDICAP**

FEBBRAIO 2015



PREMESSA

Questo documento illustra i permessi ed i congedi previsti dalle norme di legge e di contratto a tutela delle situazioni di handicap grave, fornendo indicazioni utili per la loro corretta fruizione ai dipendenti di Poste Italiane con disabilità e a coloro che prestano assistenza ai propri familiari portatori di handicap.

La guida vuole essere uno strumento di supporto nella lettura delle previsioni di legge, in particolare quelle contenute nella Legge n. 104 del 1992, nonché delle prescrizioni contenute negli articoli 35 e 44 del Contratto Collettivo Nazionale per il personale non dirigente di Poste Italiane del 14 aprile 2011, che rimangono le norme di riferimento e, come tali, debbono essere conosciute.



La condizione di handicap richiesta dalla legge per il riconoscimento dei permessi e dei congedi è esclusivamente quella di **handicap "grave"**¹; pertanto il riferimento sarà sempre a tale condizione, anche quando nel documento verrà utilizzato il termine generico "disabilità" o "handicap".

¹ A differenza della sindrome di down e della condizione di grande invalido di guerra, che sono equiparate dalla legge alla condizione di handicap grave, il riconoscimento dell'invalidità civile, anche in misura pari al 100%, non consente di per sé il riconoscimento delle agevolazioni a tutela dell'handicap.



I BENEFICI

I benefici riconosciuti ai lavoratori a tutela delle situazioni di handicap sono i seguenti:

A) permessi retribuiti (art. 33, Legge n. 104 del 1992)

Tali permessi lavorativi possono essere di due tipi:

● permessi mensili

Il lavoratore che fruisce di tali permessi può assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di **tre giorni al mese**².

I permessi in questione possono essere fruiti a giornata intera oppure possono essere frazionati in ore; in quest'ultimo caso i lavoratori con orario settimanale articolato su 6 giorni possono fruire di un massimo di 18 ore mensili e i lavoratori con orario settimanale articolato su 5 giorni possono fruire di un massimo di 22 ore al mese³.

● permessi giornalieri

Il lavoratore che fruisce di tali permessi può assentarsi per **2 ore al giorno, in caso di prestazione lavorativa giornaliera pari o superiore alle sei ore, o per 1 ora al giorno, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle sei ore**. Tali permessi possono essere fruiti in maniera continuativa (2 ore consecutive) o frazionata, e ciascuna frazione non può essere inferiore ad un'ora. I permessi spettano esclusivamente nelle giornate di effettiva presenza in servizio.

Sia per i permessi mensili che per quelli giornalieri l'Azienda anticipa al lavoratore l'**indennità a carico dell'INPS**, pari alla retribuzione; i permessi sono inoltre coperti da contribuzione figurativa e sono utili ai fini della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, delle festività soppresse e dei PIR. Qualora non vi sia assenza per l'intera giornata, i permessi sono inoltre validi ai fini del riconoscimento dei buoni pasto. Le giornate o le ore non fruiti nel mese di riferimento non possono essere riportate nei mesi successivi, né monetizzate.

B) congedo straordinario (art. 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001)

Si tratta di una **aspettativa retribuita della durata massima di due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Con riferimento alla durata si precisa che:

- i periodi di congedo straordinario si cumulano con i periodi eventualmente fruiti dallo stesso lavoratore a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari ("Aspettativa per motivi di famiglia e/o personali", articolo 35 del CCNL del 14 aprile 2011) per il raggiungimento del limite massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa⁴;

² Esclusivamente nel mese in cui, per la prima volta, viene presentata la richiesta di autorizzazione alla fruizione dei suddetti permessi, il numero dei giorni o delle ore fruibili subisce un riproporzionamento: per quel mese il lavoratore ha diritto ad 1 giorno di permesso ogni 10 giorni di calendario e a nessun permesso per periodi inferiori a 10 giorni (nel caso, cioè, in cui la richiesta sia presentata negli ultimi dieci giorni del mese). Nei mesi successivi, invece, anche in caso di fruizione di altre tipologie di assenze (es. ferie), la spettanza dei permessi non subisce variazioni.

³ Tale limite orario mensile si ottiene applicando la formula prevista dall'INPS.

⁴ Pertanto, qualora un lavoratore abbia fruito, ad esempio, di 6 mesi di aspettativa per motivi di famiglia e/o personali, lo stesso potrà beneficiare solo di un anno e mezzo di congedo straordinario.

-
- ciascuna persona portatrice di handicap grave può essere assistita con il congedo straordinario per un periodo massimo di due anni, indipendentemente dal fatto che l'assistenza venga effettuata da parte di più familiari⁵;
 - in caso di pluralità di familiari portatori di handicap grave, il lavoratore non ha diritto ad ulteriori periodi di congedo (non è quindi possibile il raddoppio: 2 anni + 2 anni).

Il congedo straordinario può essere fruito in modo continuativo (2 anni di calendario presi consecutivamente) o frazionato in giorni interi⁶.

Durante tale periodo chi presta assistenza non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo straordinario è retribuito⁷, coperto da contribuzione figurativa e non rileva ai fini della maturazione della tredicesima e quattordicesima mensilità e del TFR. Tale periodo di congedo non concorre alla maturazione delle ferie, delle festività soppresse e dei PIR⁸.

C) prolungamento del congedo parentale (art. 33 del D.Lgs. n. 151 del 2001)

E' **un'aspettativa riservata ai genitori** che consente di assentarsi, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale "ordinario", non superiore a tre anni **entro l'ottavo anno di età del figlio** portatore di handicap⁹.

Tale beneficio è indennizzato in misura pari al 30% della retribuzione.

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ma non è utile ai fini della maturazione della tredicesima e della quattordicesima mensilità, delle ferie, delle festività soppresse e dei PIR.

⁵ Ciò comporta che, ad esempio, in caso di assistenza congiunta al figlio da parte dei genitori, se la lavoratrice madre ha fruito per il figlio portatore di handicap di un periodo di un anno e mezzo di congedo, il lavoratore padre, per lo stesso figlio, potrà fruire al massimo di sei mesi.

⁶ Nel conteggio del congedo rientrano anche le giornate del sabato e della domenica ricomprese nel periodo richiesto; tale criterio si applica anche nel caso di fruizione di due periodi di congedo distinti senza che tra gli stessi vi sia ripresa del servizio. Es. 1° settimana: congedo; 2° settimana: ferie; 3° settimana: congedo; i sabati e le domeniche ricadenti al termine del primo periodo di congedo e quelli precedenti il secondo periodo devono essere conteggiati nel computo delle giornate di assenza.

⁷ L'indennità per il congedo straordinario è a carico dell'INPS per un valore annuo massimo, rivalutato annualmente, comprensivo della quota di contribuzione. L'eventuale differenza tra la retribuzione e l'indennità a carico dell'INPS è a carico diretto dell'azienda che, per previsione contrattuale, garantisce una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita (art. 35, comma VI, CCNL 14 aprile 2011).

⁸ Tuttavia, qualora il congedo sia fruito in modo continuativo per un periodo non superiore a 6 mesi, il lavoratore può richiedere di fruire di un numero di giornate di permesso non retribuito pari al numero delle ferie non maturate a causa della fruizione del congedo.

⁹ Il congedo può essere fruito solo una volta che sia trascorso un arco temporale pari al periodo massimo di congedo parentale "ordinario" teoricamente spettante al richiedente. Ciò significa che, ad esempio, la lavoratrice madre potrà fruire del prolungamento del congedo parentale non prima dei 9 mesi di età del figlio (3 mesi di congedo di maternità *post partum* + 6 mesi di congedo parentale) indipendentemente dal fatto che in tale arco temporale la stessa si sia o meno assentata per congedo parentale; per lo stesso principio, il lavoratore padre non potrà fruire del prolungamento del congedo parentale prima dei 7 mesi di età del figlio.

Benefici e rapporto di lavoro part-time

I part-time verticali con prestazione solo in alcuni mesi dell'anno e i part-time orizzontali hanno diritto, nei periodi lavorativi, a 3 giorni di permesso mensile, senza alcun riproporzionamento.

I part-time verticali con prestazione limitata ad alcuni giorni del mese hanno, invece, diritto ad un numero di giorni di permesso riproporzionato in relazione alla riduzione dell'attività lavorativa¹⁰.

I part-time misti seguono in linea di principio i criteri di riproporzionamento previsti per i part-time verticali, fermo restando l'applicazione di ulteriori regole in caso di fruizione ad ore dei permessi mensili.

Si evidenzia, inoltre, che per tutte le tipologie di part-time:

- i **permessi mensili fruiti in forma oraria** sono determinati valorizzando sia la riduzione dell'orario di lavoro settimanale che il numero di giorni lavorativi previsti nella settimana;
- i **permessi giornalieri** spettano nella misura prevista per legge (2 ore al giorno, in caso di prestazione lavorativa giornaliera pari o superiore alle sei ore, 1 ora al giorno, se la prestazione lavorativa è inferiore alle sei) per ogni giornata di lavoro prestata;
- il **congedo straordinario ed il prolungamento del congedo parentale** spettano per intero e non vengono riproporzionati¹¹.



A CHI SPETTANO

I permessi lavorativi spettano:

A. al dipendente in situazione di disabilità grave.

Tale lavoratore ha la possibilità di fruire:

- dei permessi giornalieri;
- [oppure] dei tre giorni di permesso mensili (a giorni interi o ad ore).

B. al genitore, anche adottivo o affidatario.

Tale lavoratore può richiedere:

- fino a tre anni di età del bambino
 - i permessi giornalieri;
 - [oppure] i tre giorni di permesso mensili (a giorni interi o ad ore);
 - [oppure] il prolungamento del congedo parentale.
- oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita del bambino
 - i tre giorni di permesso mensili (a giorni interi o ad ore);
 - [oppure] il prolungamento del congedo parentale.
- oltre gli otto anni di età del bambino, i tre giorni di permesso mensili (a giorni interi o ad ore).

¹⁰ Il calcolo viene effettuato applicando la formula prevista dall'INPS.

¹¹ Si evidenzia che, nella domanda di fruizione del congedo straordinario e del prolungamento del congedo parentale, i lavoratori con contratto part-time verticale e misto devono aver cura di indicare come periodi richiesti esclusivamente quelli in cui il contratto part-time prevede attività lavorativa. Inoltre, anche per tali lavoratori vale la regola secondo la quale se non vi è ripresa del servizio tra più periodi di congedo, i sabati (se non corrispondenti a giornate di sospensione contrattuale) e le domeniche ricomprese tra i periodi di congedo devono essere conteggiati.

C. a qualunque lavoratore che assista una delle seguenti persone:

- il **coniuge** portatore di handicap grave;
- un **parente o affine entro il secondo grado** portatore di handicap grave;
- un **parente o affine di terzo grado** portatore di handicap grave, qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti¹² o siano deceduti o mancanti¹³.

Tale lavoratore può fruire dei tre giorni di permesso mensili (a giorni interi o ad ore).

Il **congedo straordinario** spetta, invece:

- 1. al coniuge convivente** della persona portatrice di handicap grave;
- 2. al padre o alla madre** del disabile (anche non convivente), in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente con il disabile da assistere¹⁴.
- 3. ad uno dei figli conviventi** con il genitore da assistere, qualora il coniuge convivente del disabile ed il padre e la madre dello stesso siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti;
- 4. ad uno dei fratelli o sorelle conviventi** con il disabile, qualora il coniuge convivente della persona da assistere, entrambi i genitori (padre e madre) ed i figli conviventi del medesimo siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti.
- 5. ad un parente o affine entro il terzo grado convivente** con il disabile, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti.

L'ordine di priorità tra i possibili richiedenti sopra riportato è tassativo: per poter fruire del congedo occorre quindi dimostrare che tutti gli eventuali altri familiari aventi precedenza nella suddetta scala di priorità sono mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti¹⁵.

Con riferimento al requisito della **convivenza**, previsto per tutti i beneficiari ad eccezione dei genitori, si precisa che deve farsi riferimento alla residenza anagrafica o all'eventuale dimora temporanea (risultante dallo schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del DPR n. 223/1989), ove diversa dalla residenza del richiedente o del disabile. Infine, il requisito di convivenza è da ritenersi soddisfatto nei casi in cui il lavoratore risieda nello stesso comune, allo stesso indirizzo e stesso numero civico del disabile assistito, ma in interni/appartamenti diversi.

¹² Sono patologie invalidanti quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1 lettera d) num. 1, 2 e 3, del Decreto Interministeriale n. 278/2000, che individua le ipotesi in cui è possibile fruire del congedo per gravi motivi. La documentazione sanitaria idonea a comprovare la sussistenza della patologia invalidante dovrà essere rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, e dovrà essere inviata dal dipendente, in busta chiusa, al datore di lavoro e alla sede INPS territorialmente competente.

¹³ Per "mancanti" si intende la situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) e ogni altra condizione ad essa assimilabile che sia continuativa - e quindi perdurante nel tempo - e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, come il divorzio, la separazione legale o l'abbandono; anche la documentazione che attesti la situazione di "mancanza" deve essere presentata al datore di lavoro e all'INPS.

¹⁴ Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

¹⁵ Non è più previsto, quindi, che il diritto al congedo possa passare al familiare successivo qualora l'avente diritto in via prioritaria non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo o abbia espressamente rinunciato a godere del congedo in esame.

Di seguito, una tabella riepilogativa dei gradi di parentela e affinità.

	PARENTI	AFFINI
di 1° grado	<i>I figli, i genitori</i>	<i>I suoceri (i genitori del coniuge); i figli del coniuge; i generi e le nuore (i coniugi del figlio)</i>
di 2° grado	<i>I nonni, i fratelli e le sorelle, i nipoti (i figli dei figli)</i>	<i>I nonni del coniuge; i cognati (i fratelli e le sorelle del coniuge); i figli dei figli del coniuge</i>
di 3° grado	<i>Gli zii paterni e materni (i fratelli e le sorelle dei propri genitori), i bisnonni (i genitori dei propri nonni), i bisnipoti (i figli dei figli dei propri figli), i nipoti (i figli dei fratelli e delle sorelle)</i>	<i>Gli zii del coniuge (i fratelli e le sorelle dei genitori del coniuge), i bisnonni del coniuge, i bisnipoti del coniuge, i nipoti del coniuge (i figli delle sorelle e dei fratelli del coniuge)</i>



I REQUISITI PER POTER FRUIRE DEI BENEFICI

La condizione di handicap grave

Condizione essenziale per fruire delle agevolazioni sopra illustrate è che il soggetto da assistere sia portatore di handicap "grave" ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104 del 1992.

La condizione di handicap grave è accertata, previa domanda da presentare alla sede INPS territorialmente competente, da un'apposita Commissione medica.

Qualora la Commissione preposta all'accertamento dell'handicap grave non si sia pronunciata entro 15 giorni dalla data di presentazione della domanda, in caso di patologie oncologiche, o entro 45 giorni per tutte le altre patologie, la condizione di handicap grave può essere accertata, in via provvisoria, da un medico, specialista nella patologia denunciata, in servizio presso l'Azienda Sanitaria Locale da cui è assistito l'interessato.

Inoltre la condizione di handicap può essere certificata, sempre in via provvisoria, dalla stessa Commissione competente a rilasciare l'accertamento definitivo. Infatti, su richiesta del soggetto interessato, la Commissione può anticipare, con certificazione provvisoria, l'esito del proprio giudizio sin dal termine della visita, emettendo solo in un secondo tempo il provvedimento formale di riconoscimento dell'handicap grave.

Le certificazioni di handicap provvisorie producono effetto sino all'emissione del provvedimento di accertamento definitivo da parte della Commissione medica preposta e consentono quindi, sino a tale data, il riconoscimento dei benefici¹⁶.

L'assenza di ricovero

Ulteriore requisito per la concessione dei benefici è l'assenza di ricovero a tempo pieno (e cioè per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private che assicurino assistenza sanitaria continuativa della persona con disabilità.

¹⁶ Resta fermo che in caso di mancato riconoscimento definitivo della condizione di handicap grave i benefici fruiti sulla base della certificazione provvisoria dovranno essere giustificati ad altro titolo.

Fanno eccezione le seguenti casistiche:

- 1) ricovero interrotto per effettuare visite o terapie fuori della struttura che ospita il portatore di handicap;
- 2) ricovero del disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- 3) ricovero del disabile in relazione al quale i sanitari della struttura abbiano certificato il bisogno di assistenza dello stesso da parte di un genitore o di un familiare.

Il referente unico

Il diritto ai permessi ed ai congedi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza ad un medesimo soggetto. Tutti i benefici previsti a tutela dell'handicap possono essere riconosciuti quindi solo in capo ad un unico lavoratore, con la conseguenza che non è possibile che un medesimo disabile sia assistito (anche se con benefici differenti ed in periodi non coincidenti) da due diversi familiari¹⁷.

Fa eccezione a tale regola l'assistenza prestata al figlio dai genitori, ai quali la legge riconosce il diritto all'assistenza congiunta, nel rispetto di un duplice principio di alternatività:

- **alternatività tra i benefici:** nell'arco di ciascun mese i genitori possono fruire di una sola tipologia di benefici tra quelli loro riservati¹⁸.
- **alternatività tra i genitori:** i benefici possono essere riconosciuti ad entrambi i genitori che possono però fruirne alternativamente, cioè non assentandosi contemporaneamente nella stessa giornata dai rispettivi posti di lavoro¹⁹.

I benefici per i genitori: la compatibilità delle diverse tutele loro riservate

L'utilizzo da parte di un genitore dei benefici a tutela dell'handicap (permessi giornalieri o mensili, prolungamento del congedo parentale, del congedo straordinario) può avvenire anche quando l'altro genitore fruisca, nello stesso periodo, dei benefici previsti per la tutela della maternità/paternità.

Tuttavia, durante il primo anno di vita del figlio i genitori non possono di regola cumulare i riposi per allattamento con i permessi giornalieri fruiti per lo stesso figlio portatore di handicap²⁰.

La fruizione dei permessi giornalieri per l'assistenza al figlio portatore di handicap è, infine, compatibile con i riposi per allattamento per un altro figlio, in considerazione del fatto che l'assistenza è rivolta a due soggetti diversi.

¹⁷ Ciò significa, ad esempio, che qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi, un eventuale periodo di congedo straordinario può essere autorizzato, anche nell'ambito dello stesso mese, solo in favore dello stesso soggetto già fruitore dei permessi.

¹⁸ L'alternatività tra i benefici comporta che se uno o entrambi i genitori optano, ad esempio, per 10 giorni di prolungamento del congedo parentale, gli stessi non possono più richiedere nello stesso mese né i permessi mensili né i permessi giornalieri. Il beneficio prescelto è invece cumulabile, anche nell'arco dello stesso mese - purché in giorni diversi - con il congedo straordinario.

¹⁹ Ciò significa che entrambi i genitori possono richiedere ad esempio i permessi mensili assentandosi dai rispettivi posti di lavoro in giornate diverse nel limite complessivo di 3 giorni al mese (non è infatti prevista la possibilità di cumulare 3 + 3 giorni per assistere il medesimo soggetto).

²⁰ Tuttavia, qualora il medico specialista della patologia sofferta dal minore certifichi che il bambino ha una effettiva necessità di cure che non possono essere garantite durante le sole ore di allattamento, è possibile riconoscere al genitore che ne faccia richiesta il cumulo dei due benefici (permessi orari per allattamento e permessi orari per assistenza al figlio portatore di handicap grave).



CASI PARTICOLARI

Pluralità di familiari da assistere

E' possibile, a determinate condizioni, assistere più familiari disabili cumulando i permessi. Infatti, il dipendente che assiste il coniuge o un parente o un affine di primo grado può richiedere di prestare assistenza ad un ulteriore parente o affine di primo grado o anche di secondo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge del familiare disabile di secondo grado abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. In queste ipotesi il lavoratore potrà fruire, quindi, di 6 giornate di permesso al mese.

E' inoltre possibile richiedere il congedo straordinario per assistere più familiari disabili, sempre che ne ricorrano le condizioni e che sia rispettato l'ordine di priorità stabilito dalla legge²¹.

Lavoratore disabile che assiste altro portatore di handicap

Il lavoratore con disabilità che già fruisca dei permessi per sé stesso può richiedere ulteriori 3 giorni di permesso mensile (a giornate o ad ore) per assistere un proprio familiare, anch'esso portatore di handicap grave, cumulando i due benefici (quello per sé stesso e quello per prestare assistenza).

Assistenza resa al disabile a sua volta lavoratore

Le agevolazioni a tutela dell'handicap possono essere richieste anche per prestare assistenza a familiari lavoratori.

In tal caso, la fruizione dei benefici deve coincidere di norma con l'assenza del disabile dal posto di lavoro. Nel caso in cui si fruisca delle agevolazioni a tutela dell'handicap durante l'attività lavorativa del disabile deve essere esplicitata al datore di lavoro la motivazione per la quale è necessaria l'assistenza in quella giornata.

Lontananza tra il lavoratore ed il soggetto da assistere

Qualora il disabile risieda ad una distanza stradale **superiore a 150 Km** rispetto alla residenza²² del lavoratore che gli presta assistenza, quest'ultimo in occasione di ogni fruizione dei permessi ha l'obbligo di fornire prova al datore di lavoro (funzione di Gestione) del raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito, producendo copia del titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Per il raggiungimento dell'assistito dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici; in via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, il lavoratore potrà utilizzare il mezzo privato tenendo conto però della necessità di munirsi di documentazione comprovante lo spostamento o l'effettiva presenza presso il Comune di residenza del familiare²³.

²¹ Resta fermo il limite individuale massimo complessivo di due anni nell'arco della vita lavorativa.

²² Si evidenzia che la norma di legge fa riferimento esclusivamente alla residenza (o all'eventuale dimora temporanea risultante dagli appositi schedari) del lavoratore e del disabile: non è quindi possibile considerare il domicilio.

²³ Ad esempio, ricevuta del pedaggio autostradale o copia dell'estratto conto riassuntivo *Telepass*, attestazione rilasciata dal medico curante del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale il lavoratore ha accompagnato il familiare per effettuare accertamenti o terapie, ecc.



COME SI RICHIEDONO I BENEFICI

Per la fruizione dei benefici è necessario:

- presentare domanda all'INPS, utilizzando gli appositi modelli reperibili sul sito dell'Istituto e trasmettendo gli stessi, debitamente compilati, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'INPS (via WEB, utilizzando i servizi telematici del sito INPS accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN; mediante Contact center Multicanale; mediante i Patronati);
- consegnare alla propria funzione di Gestione copia della domanda già inoltrata all'INPS (protocollata) comprensiva di tutti gli allegati prodotti all'Istituto previdenziale nonché di ogni ulteriore documentazione necessaria a dimostrare la sussistenza dei requisiti che permettono il riconoscimento del beneficio richiesto.



IL RUOLO DELL'INPS E DEL DATORE DI LAVORO

La ricezione da parte dell'INPS della domanda, con contestuale emissione della relativa ricevuta protocollata, non costituisce autorizzazione alla fruizione dei benefici richiesti; infatti, solo una volta verificata la regolarità della documentazione e la presenza dei requisiti di legge, l'INPS emette nei confronti del lavoratore il provvedimento di accoglimento o di reiezione dei benefici, inviandone copia all'Azienda.

Tuttavia, **per poter fruire dei benefici è necessario ricevere anche l'apposita autorizzazione da parte della propria funzione di Gestione.**

Ciò in quanto il potere di accertare la sussistenza di tutte le condizioni richieste per la legittima fruizione dei benefici a tutela dell'handicap è riconosciuto per legge anche al datore di lavoro.

Pertanto l'Azienda ha il potere/dovere di controllare tutta la documentazione, richiedere certificazioni a riprova delle dichiarazioni rilasciate nel modulo di domanda prodotto all'INPS ed accertare la permanenza delle condizioni già a suo tempo certificate o dichiarate.

Il lavoratore può essere ammesso alla fruizione dei benefici:

- in **via provvisoria**, anche a far data dalla presentazione della domanda all'INPS e prima ancora che l'INPS abbia emesso il provvedimento di accoglimento, sempre che da una prima valutazione sommaria dei documenti non emergano incongruenze.
- in **via ordinaria**, dopo aver ottenuto il provvedimento di accoglimento dell'INPS e la lettera di autorizzazione aziendale (e comunque entro 60 giorni dalla richiesta di congedo straordinario anche in assenza di un provvedimento esplicito di accoglimento).



I DOVERI DEL DIPENDENTE

Il dipendente che voglia fruire dei benefici ha l'obbligo:

- di **consegnare ogni documentazione** che gli venga richiesta dall'Azienda in quanto ritenuta necessaria alla verifica dei requisiti che consentono la legittima fruizione delle agevolazioni²⁴ (tra cui - a partire dal 2015 e previa richiesta da parte della funzione di Gestione competente - la **dichiarazione annuale di invarianza** finalizzata ad attestare che gli elementi necessari alla legittima fruizione dei benefici non siano mutati);
- di **comunicare all'INPS e all'Azienda ogni eventuale variazione** delle notizie e delle situazioni dichiarate nella domanda per il riconoscimento dei benefici, **entro e non oltre 30 giorni** dall'avvenuto cambiamento²⁵. Le dichiarazioni false o inesatte determinano la decadenza dal beneficio e saranno valutate dall'Azienda sotto il profilo disciplinare. Le assenze illegittimamente effettuate dovranno inoltre essere giustificate con altro titolo di assenza a carico del dipendente; in mancanza, le stesse saranno considerate ingiustificate a tutti gli effetti di legge e di contratto. Le informazioni mendaci potranno altresì essere oggetto di attenzione da parte dell'Autorità Giudiziaria nell'ambito delle disposizioni sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità;
- di **comunicare**, mediante gli appositi moduli disponibili sulla intranet aziendale, la **programmazione dei permessi mensili e dei permessi giornalieri** entro il mese precedente a quello di fruizione. Per i permessi mensili frazionati ad ore è, invece, necessario **concordare** con il proprio responsabile la quantità e la collocazione delle ore di volta in volta richieste²⁶. La programmazione può essere variata nell'ambito dello stesso mese in caso di sopravvenute esigenze, mediante comunicazione **scritta** da consegnare alla funzione di Gestione ed al proprio Responsabile preventivamente e tempestivamente (di regola, almeno il giorno prima dell'assenza);
- di **attestare** mese per mese, **nel caso di assistenza congiunta al figlio** da parte dei genitori, il rispetto dei requisiti per la fruizione dei permessi (alternatività tra benefici e alternatività tra genitori)²⁷.



LA DECADENZA DAI BENEFICI

Qualora dalle verifiche effettuate (in occasione della dichiarazione di invarianza o di nuove comunicazioni del lavoratore, di modifiche legislative, ecc.) non risulti più sussistente il diritto alla fruizione dei benefici, l'Azienda/l'INPS provvede a comunicare al lavoratore interessato la decadenza dal diritto, evidenziando la data a decorrere dalla quale le agevolazioni devono considerarsi indebitamente fruite. In tale ipotesi, i benefici non spettanti devono essere giustificati con altro titolo di assenza a carico del lavoratore; in mancanza, le assenze saranno considerate ingiustificate a tutti gli effetti di legge e di contratto. La fruizione indebita dei benefici sarà inoltre oggetto di valutazione sotto il profilo disciplinare.

²⁴ Si evidenzia che l'Azienda, a differenza dell'INPS, non ha la facoltà di accertare presso le Amministrazioni competenti la veridicità delle informazioni attestate nelle domande di riconoscimento dei benefici e pertanto ha necessità di acquisire certificazioni o dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà rese ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. Il controllo sulle domande viene effettuato anche dall'INPS che, in quanto Pubblica Amministrazione, provvede a tali operazioni interfacciandosi direttamente con gli Enti competenti (es. anagrafe, per gradi di parentela, residenza, condizione di convivenza; sanità per assenza di ricovero).

²⁵ A titolo esemplificativo e non esaustivo, il lavoratore è tenuto a comunicare l'insorgenza del ricovero a tempo pieno del disabile; la revisione del giudizio di gravità dell'handicap o di cessazione della condizione di handicap grave; le modifiche dei periodi di congedo richiesti, il decesso del disabile, il mutamento di residenza, lo svolgimento di attività lavorativa da parte del disabile, ecc.

²⁶ Nel caso di fruizione dei permessi mensili a giornate intere e dei permessi giornalieri il Responsabile del richiedente si limiterà invece a prendere visione della programmazione.

²⁷ A tal fine potrà essere utilizzato un apposito modulo disponibile presso le funzioni di Gestione.

Nei casi in cui il **verbale di handicap grave sia soggetto a revisione**, il lavoratore perde il diritto ai benefici qualora in occasione del nuovo accertamento - che potrà essere anche successivo alla scadenza del precedente - non venga riconosciuta al soggetto disabile la permanenza della condizione di handicap grave.

Per espressa previsione di legge²⁸, il disabile che non sia ancora in possesso del nuovo verbale di accertamento dell'handicap alla data di scadenza del precedente non perde quindi "automaticamente" il diritto ad essere assistito.

ULTERIORI TUTELE



Il trasferimento

Il lavoratore che assiste un familiare disabile ed il lavoratore portatore di handicap che fruisce dei benefici per sé stesso non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede di lavoro.

Il lavoro notturno

La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile a cui presti effettiva assistenza non è obbligato a prestare lavoro notturno.

Tale previsione non si applica ai lavoratori portatori di handicap, i quali devono essere esonerati dal lavoro notturno solo se il Medico Competente ritenga la situazione di handicap incompatibile col lavoro notturno.

²⁸ D.L. n. 90/2014.