

DISABILITA' E LAVORO DIPENDENTE

L. 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

***Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle
persone handicappate***

***Linea di Prodotto Previdenza
Unità operativa Famiglia - Invalidità***

Valentina Paluzzi

Roma, Maggio 2019

Accertamento dell'handicap

Accertamento

(art. 4, L. 104/1992)

- Gli accertamenti sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

Accertamento dell'handicap

Accertamento

(art. 2, comma 3-bis, L. 423/1993, mod. D.L. 90/2014, conv. in L. 114/2014)

- La commissione medica deve pronunciarsi, in ordine all'accertamento dell'handicap, entro 90 g. dalla data di presentazione della domanda.

Accertamento dell'handicap

Accertamento

(art. 4, comma 1-bis, L. 104/1992)

- Gli accertamenti che riguardano persone in età evolutiva sono effettuati dalle commissioni mediche di cui all'art. 1, L. 15 ottobre 1990, n. 295, composte da un medico legale (Presidente) e da due medici specialisti, scelti fra quelli in pediatria, in neuropsichiatria infantile o nella specializzazione inerente la condizione di salute del soggetto. Tali commissioni sono integrate da un assistente specialistico o da un operatore sociale, individuati dall'ente locale, nonché dal medico INPS (D.L. 98/2011).

Accertamento dell'handicap

Accertamento provvisorio

(art. 2, comma 3-quater, L. 423/1993, mod. D.L. 90/2014, conv. in L. 114/2014)

- Ai fini delle agevolazioni lavorative previste dagli artt. 21 e 33 della L. 104/1992 e dall'art. 42 del D.Lgs. 151/2001, la commissione medica competente, previa richiesta motivata dell'interessato, è autorizzata a rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita.
- Il certificato provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione medica dell'INPS.

Accertamento dell'handicap

Accertamento provvisorio

(art. 2, comma 2, L. 423/1993, mod. D.L. 90/2014, conv. in L. 114/2014)

- Qualora la commissione medica non si pronunci entro 45 gg. dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dagli artt. 21 e 33 della L. 104/1992 e dall'art. 42 del D.Lgs. 151/2001, da un medico specialista nella patologia denunciata ovvero da medici specialisti nelle patologie denunciate in servizio presso la ASL da cui è assistito l'interessato.

Accertamento dell'handicap

Domanda

- Dal 1° gennaio 2010 la domanda volta a valutare lo stato di handicap deve essere presentata all'INPS per via telematica

Accertamento dell'handicap

Accertamento

Patologie oncologiche

(art. 94, comma 3, D.L. 4/2006, conv. in L. 80/2006)

- L'accertamento dell'invalidità civile ovvero dell'handicap riguardante soggetti con patologie oncologiche:
 - ✓ è effettuato dalle commissioni mediche entro quindici giorni dalla domanda dell'interessato.

Accertamento dell'handicap

Accertamento

Visite di revisione

(art. 25, comma 6-bis, D.L. 90/2014, conv. in L. 114/2014)

- Nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista rivedibilità, conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura.
- La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'INPS.

Definizione di handicap

Definizione

Handicap non grave

(art. 3, comma 1, L. 104/1992)

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

Definizione di handicap

Definizione

Handicap grave

(art. 3, comma 3, L. 104/1992)

- Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia 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, la situazione assume connotazione di gravità.

Congedi, riposi e permessi

1) Per i genitori che assistono figli disabili gravi

▪ Fino al terzo anno di vita:

- ✓ Prolungamento del congedo parentale
- ✓ Riposi giornalieri orari
- ✓ Permessi giornalieri mensili
- ✓ Congedo straordinario indennizzato

▪ Dopo il terzo anno di vita:

- ✓ Permessi giornalieri mensili
- ✓ Congedo straordinario indennizzato
- ✓ Prolungamento del congedo parentale
(entro il compimento del 12° anno di vita)

Congedi, riposi e permessi

2) Per il coniuge, i parenti o gli affini entro il secondo/terzo grado disabili gravi

- ✓ Permessi giornalieri mensili
- ✓ Congedo straordinario indennizzato:
 - Coniuge convivente (Corte Cost. 158/2007)
 - Genitore per figlio disabile
 - Figlio per genitore disabile convivente (Corte Cost. 19/2009)
 - Fratello disabile convivente (Corte Cost. 233/2005)
 - Parente o affine entro il terzo grado convivente (Corte Cost. 203/2013)

Congedi, riposi e permessi

3) Per il convivente disabile

- ✓ Permessi giornalieri mensili (Corte Cost. 213/2016)
- Illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3, L. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente (...) tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado

Congedi, riposi e permessi

Per il convivente disabile

- La convivenza deve essere stabile
- Necessaria la dichiarazione anagrafica di costituzione di una nuova convivenza ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 37, L. 76/2016 per fruire dei permessi mensili

Congedi, riposi e permessi

4) Per il disabile che lavora

- ✓ Riposi giornalieri orari
- ✓ Permessi giornalieri mensili

Congedi, riposi e permessi

1) Per i genitori che assistono figli disabili gravi

▪ Prolungamento del congedo parentale

(art. 33, D.Lgs. 151/2001, mod. D.Lgs. 80/2015)

- Spetta alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre (anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto)
- Prolungamento (continuativo o frazionato) per un periodo massimo (comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario) non superiore a tre anni
- Per ogni minore disabile grave entro il compimento del 12° anno di vita
 - In caso di adozione/affidamento entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre la maggiore età (art. 36, T.U.)

Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**
(art. 33, D.Lgs. 151/2001, mod. D.Lgs. 80/2015)
- ✓ Esclusi lavoratori domestici o a domicilio
- Condizione: il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore
- Il diritto al prolungamento decorre dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante al richiedente

Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**
(art. 34, D.Lgs. 151/2001)

Indennità

- 30% della retribuzione spettante nel periodo di paga precedente l'evento (escluso rateo tredicesima o altre indennità accessorie)
- per tutta la durata del prolungamento

Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**
(art. 34, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento normativo

- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità
- No anticipazione sul TFR
- ✓ La malattia sospende il congedo
- ✓ Le ferie e le assenze non vanno godute contemporaneamente al congedo

Congedi, riposi e permessi

- **Prolungamento del congedo parentale**
(art. 35, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento previdenziale

- In costanza di rapporto di lavoro
- ✓ Essendo prevista l'indennità economica senza verifica dei requisiti reddituali, è coperto da contribuzione figurativa

Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**
(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre:

- diritto a due ore di riposo giornaliero retribuito di cui all'art. 33, comma 2, L. 104/1992
- ✓ fino al compimento del terzo anno di vita del bambino
- ✓ in alternativa al prolungamento del congedo parentale

Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 2, L. 104/1992)

INPS: assimilazione ai riposi giornalieri

- Riduzione ad 1 ora con orario di lavoro inferiore a 6 ore

- I riposi sono riconosciuti anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto

Congedi, riposi e permessi

▪ Riposi giornalieri

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 2, L. 104/1992)

- ✓ Esclusi lavoratori domestici o a domicilio
- Il diritto ai riposi decorre dal termine del periodo massimo di congedo parentale ordinario spettante al richiedente
- I riposi non sono assimilabili ai riposi per allattamento e quindi sono cumulabili

Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**
(art. 43, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento economico e normativo

- Indennità pari all'ammontare della retribuzione a carico dell'Istituto assicuratore anticipata dal datore di lavoro
- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia

Prassi INPS: recupero mensilità aggiuntive

Congedi, riposi e permessi

- **Riposi giornalieri**
(art. 44, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento previdenziale

- Contribuzione figurativa (a partire dal 28 marzo 2000)
- Nel limite del 200% del valore massimo dell'assegno sociale

2019 = euro 11.908

Congedi, riposi e permessi

▪ **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

- La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992
- ✓ Alternatività: distribuzione dei permessi tra i genitori con assenze non contestuali
- ✓ Limite della frazionabilità: ore di permesso
- ✓ Non trasferibili da un mese all'altro

Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 3, L. 104/1992)

Condizione: Il figlio non deve essere ricoverato a tempo pieno

- ✓ Con le modifiche introdotte dal collegato lavoro, non deve più essere dimostrata la continuità e l'esclusività dell'assistenza (neppure nel caso di maggiore età del figlio)

Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**
(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

Ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore)

Eccezioni

- Interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla struttura che lo ospita per visite o terapie appositamente certificate
- Ricovero finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo di un minore, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare
- Disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine

Congedi, riposi e permessi

■ **Permessi mensili**

(art. 42, D.Lgs. 151/2001-art. 33, comma 3, L. 104/1992)

- I permessi sono riconosciuti anche qualora l'altro genitore non ne ha diritto
- Esclusi i lavoratori domestici o a domicilio
- Il diritto ai permessi è riconosciuto anche prima del compimento del terzo anno di vita del figlio in alternativa alle altre agevolazioni previste dalla legge

Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**
(art. 43, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento economico e normativo

- Indennità pari all'ammontare della retribuzione a carico dell'Istituto assicuratore anticipata dal datore di lavoro
- I periodi sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia

Prassi INPS: recupero mensilità aggiuntive

Congedi, riposi e permessi

- **Permessi mensili**
(art. 44, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento previdenziale

- Contribuzione figurativa (a partire dal 28 marzo 2000)

Congedi, riposi e permessi

2) Per il coniuge/genitori/figli/fratelli/parenti e affini entro il secondo/terzo grado disabili gravi

▪ Permessi mensili

(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

- Disciplina identica ai permessi mensili dei genitori
- Condizione ulteriore: l'assistenza, sempre dimostrabile (anche se non è più richiesto il carattere dell'esclusività e continuità)
- Il disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno

Congedi, riposi e permessi

■ **Permessi mensili**

(art. 33, comma 3, L. 104/1992)

Diritto del lavoratore a prestare assistenza (Colleg. Lav.)

- ✓ Coniuge
- ✓ Parenti o affini entro il secondo grado
- ✓ Parenti e affini di terzo grado

(solo nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti/mancanti/maggiori di 65 anni/affetti da patologie invalidanti)

Congedi, riposi e permessi

- **Parentela**

(art. 74 c.c. - L. 219/2012)

È il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite, sia nel caso in cui la filiazione è avvenuta all'interno del matrimonio, sia nel caso in cui è avvenuta al di fuori di esso, sia nel caso in cui il figlio è adottivo.

- **Affinità**

(art. 78 c.c.)

È il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

L'affinità riflette nella linea e nel grado I rapporto di parentela che c'è tra il proprio coniuge e i suoi congiunti.

Congedi, riposi e permessi

- **Gradi di parentela**
(art. 74 c.c. - L. 219/2012)

| | | |
|-------------|---------------------|--------------------------|
| | Bisnonni (3° LR) | |
| | Nonni (2° LR) | |
| Zii (3° LC) | Madre/Padre (1° LR) | |
| | <u>Soggetto</u> | Fratelli/Sorelle (2° LC) |
| | Figli (1° LR) | |
| | Nipoti (2° LR) | |
| | Pronipoti (3° LR) | |

Congedi, riposi e permessi

- **Gradi di affinità**
(art. 74 c.c. - L. 219/2012)

Soggetto - Coniuge

Suocero/a, Nuora, Genero (1° LR)

Nonni del coniuge (2° LR)

Cognati (3° LC)

Bisnonni del coniuge (3° LR)

Zii acquisiti o prozii (3° LC)

Nipoti acquisiti (3° LC)

Congedi, riposi e permessi

- **Congedo straordinario indennizzato**
(art. 42, D.Lgs. 151/2001)

Esaminato oltre

Congedi, riposi e permessi

3) Per il disabile grave che lavora

▪ **Permessi mensili o giornalieri**

(art. 33, comma 6, L. 104/1992)

- Disciplina identica
- Fruizione alternativa (dal 28/3/2000, art. 19, L. 53/2000)
- Scelta variabile infra mese solo in casi eccezionali e non prevedibili

INPS: riproporzionamento a giorni

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Diritto a non essere trasferito senza consenso

(art. 33, comma 5 e 6, L. 104/1992)

- Per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave
 - Per il disabile che lavora
- ✓ Impugnazione del trasferimento entro 60 giorni dalla comunicazione – pena decadenza (Coll. Lav.)

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio

(art. 33, comma 5 e 6, L. 104/1992)

«Ove possibile»

- Per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave
- Per il disabile che lavora

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Lavoro notturno

(art. 53, D.Lgs. 151/2001-art. 5, comma 2, L. 903/1977)

- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Trasformazione rapporto di lavoro

Tempo pieno - tempo parziale

(art. 8, comma 3, D.Lgs. 81/2015)

- Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- Per i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL di residenza del lavoratore.
- Diritto alla trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale, a richiesta del lavoratore.

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Trasformazione rapporto di lavoro

Tempo pieno - tempo parziale

(art. 8, comma 4, D.Lgs. 81/2015)

- Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- Nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice
- In caso di lavoratore che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, disabile in situazione di gravità, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Trasformazione rapporto di lavoro

Tempo pieno - tempo parziale

(art. 8, comma 5, D.Lgs. 81/2015)

- Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- In caso di figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap, secondo quanto previsto all'art. 3 della L. 104/1992

Agevolazioni lavorative per la disabilità

Trasformazione rapporto di lavoro

Diritto di precedenza

(art. 8, comma 6, D.Lgs. 81/2015)

- Nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro part-time.

Congedi, riposi e permessi

4) Unioni civili

Diritti delle parti dell'unione civile

(art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)

- Unione civile: specifica formazione sociale tra persone dello stesso sesso
- ✓ costituita ai sensi degli artt. 2 e 3 Cost.
- ✓ con dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni
- ✓ Le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti le parole «coniuge» contenute in leggi, regolamenti, atti amministrativi e contratti collettivi si applicano anche alle parti dell'unione civile

Congedi, riposi e permessi

Diritti delle parti dell'unione civile (art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)

- Le parti dell'unione civile hanno diritto a:
 - ✓ Permessi giornalieri mensili
 - ✓ Congedo straordinario indennizzato
 - ✓ Tutte le altre agevolazioni lavorative esaminate che sono previste per il coniuge

Accertamento dell'handicap

Mancato riconoscimento dell'handicap

Ricorsi dopo il D.L. 269/2003

- Ricorso amministrativo: non più proponibile
- Domanda giudiziale: a pena di decadenza entro sei mesi

Inps e/o datore di lavoro

Imprese dello stato privatizzate

Art. 20, D.L. n. 112/2008 (conv. in L. 133/2008)

- A decorrere dal 1° gennaio 2009, le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare all'INPS la sola contribuzione per malattia e maternità secondo il settore di appartenenza.
- Dal 1° gennaio 2009, l'INPS eroga, oltre alle prestazioni economiche di maternità, anche le indennità per i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992

Imprese dello stato privatizzate

Art. 20, D.L. n. 112/2008 (conv. in L. 133/2008)

- Imprese private del settore energetico;
- Imprese ex municipalizzate (trasporti, rifiuti, erogazione di servizi ecc.);
- ENEL S.p.A. e le società del Gruppo;
- Poste italiane S.p.A. e le società del Gruppo;
- Ex I.A.C.P. ed ex IPAB;
- RAI S.p.A. e le società del Gruppo;
- Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.;
- ENAV S.p.A.;
- Ferrovie dello Stato S.p.A.; Trenitalia S.p.A.; RFI S.p.A.;
- Italiferr S.p.A.; Federservizi S.p.A.;
- CONI S.p.A.;
- ANAS S.p.A.;
- Istituti di credito di diritto pubblico privatizzati.

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

«Diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta»

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Beneficiari

- Il coniuge convivente ha diritto al congedo «*in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma*» (Corte Cost. 158/2007)
- La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre (anche qualora l'altro non ne abbia diritto) per il figlio disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente
- Il figlio convivente ha diritto al congedo nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, «*in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura del disabile grave*» (Corte Cost. 19/2009 – Corte Cost. 232/2018)

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Beneficiari

- Il congedo spetta a uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi

(in precedenza la Corte Costituzionale aveva riconosciuto il diritto dei fratelli al congedo a seguito della «*scomparsa dei genitori*» – Corte Cost. 233/2005)

- Ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri familiari, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave (Corte Cost. 203/2013)

- Esclusi: lavoratori domestici o a domicilio

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. 151/2001)

Condizioni

- Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza
- Il congedo ed i permessi mensili non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona
- 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 negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici lavorativi previsti dalla legge per l'assistenza di un familiare disabile

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5-bis, D.Lgs. 151/2001 – art. 2, D.M. 278/2000)

Durata del beneficio

- Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa
- Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune

(si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni)

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Diritto al congedo

Il congedo spetta di diritto al lavoratore in possesso dei requisiti richiesti

- Entro sessanta giorni dalla richiesta (al datore di lavoro)

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 – art. 2, D.M. 278/2000)

Diritto al rientro

- Il lavoratore ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro (se è stata prevista una durata minima del congedo il rientro anticipato è possibile solo con il consenso del datore di lavoro)
- Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione del lavoratore, per il rientro anticipato è richiesto un preavviso di almeno sette giorni (salvo esonero da parte del datore di lavoro)

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5-quater, D.Lgs. 151/2001)

Permessi non retribuiti

- Per il lavoratore che utilizza il congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi.
- Diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(artt. 42, comma 5-quinquies, e 56, D.Lgs. 151/2001 – art. 4, L. 53/2000)

Trattamento normativo

- **Diritto alla conservazione del posto di lavoro**
- ✓ **al rientro nella stessa unità produttiva o ambito comunale (in caso di violazione: impugnazione del trasferimento entro sessanta giorni dalla comunicazione – pena decadenza)**
- ✓ **a svolgere le stesse mansioni (o equivalenti)**

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(artt. 42, comma 5-quinquies, e 56, D.Lgs. 151/2001 – art. 4, L. 53/2000)

Trattamento normativo

- Divieto di svolgere attività lavorativa
- ✓ sono esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla gratifica natalizia ed al trattamento di fine rapporto

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento economico

- Indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento
- Corrisposta dal datore di lavoro
- I datori di lavoro privati (compresi quelli non assicurati per la maternità) detraggono l'importo anticipato dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento economico

- Importo massimo complessivo 2019: € 48,495,36
(concorre alla formazione del limite complessivo annuo anche la contribuzione figurativa)

Tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD):

- Importo massimo annuo indennità: 36,463,00
- Retribuzione figurativa massima annua: 36,463,00

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave
(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Trattamento previdenziale

- Contribuzione figurativa
(problema: riscatto o versamenti volontari)

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001)

Cumulabilità

■ Per l'assistenza allo stesso figlio il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire degli altri benefici previsti dalla legge per l'assistenza ai disabili

Inps (anche per altri familiari)

É possibile, nello stesso mese, utilizzare il congedo straordinario e (in giorni diversi) i permessi ex art. 33 della legge 104/1992

(Parere contrario FP Circ. 13/2010 – Parere positivo FP Circ. 1/2012)

No riproporzionamento permessi mensili

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 – artt. 2 e 3, D.M. 278/2000)

Adempimenti amministrativi del datore di lavoro

- Al termine del rapporto di lavoro rilascia l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore
- Comunica all'Ispettorato del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo non retribuito, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo

Congedi per eventi e cause particolari

Congedo straordinario per handicap grave

(art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 – artt. 2 e 3, D.M. 278/2000)

Adempimenti amministrativi del datore di lavoro

- Al termine del rapporto di lavoro rilascia l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore

Inps (anche per altri familiari)

É possibile, nello stesso mese, utilizzare il congedo straordinario e (in giorni diversi) i permessi ex art. 33 della legge 104/1992

(Parere contrario FP Circ. 13/2010 – Parere positivo FP Circ. 1/2012)

No riproporzionamento permessi mensili

Congedi per eventi e cause particolari

Unioni civili

(art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)

Diritti delle parti dell'unione civile

- Unione civile: specifica formazione sociale tra persone dello stesso sesso
 - ✓ costituita, ai sensi degli artt. 2 e 3, Cost.
 - ✓ con dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni

- Le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti le parole «coniuge» contenute in leggi, regolamenti, atti amministrativi e contratti collettivi si applicano anche alle parti dell'unione civile

Congedi per eventi e cause particolari

Unioni civili

(art. 1, commi 1-35, L. 76/2016)

Diritti delle parti dell'unione civile

- Le parti dell'unione civile hanno diritto a:
 - ✓ Permesso retribuito (tre giorni lavorativi l'anno)
 - ✓ Congedo non retribuito per gravi motivi familiari
 - ✓ Congedo straordinario per handicap grave