

CIRCOLARE INPS 15 marzo 2001 numero 64

“Legge 23.12.2000, n. 388, all’art.80, comma 2. Congedi per gravi e documentati motivi familiari. Indennizzabilità fino a due anni delle relative assenze ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità”

Sommario:

Dal 1° gennaio 2001 ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità spettano alternativamente congedi “straordinari” per la durata massima complessiva di due anni nell’arco della vita lavorativa.

I congedi suddetti, per i lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, sono indennizzati dall’INPS nella misura dell’ultima retribuzione, con un massimo di 70 milioni annui per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è proporzionalmente ridotto.

1. Generalità

La legge 23.12.2000, n. 388, all’art.80, comma 2, ha aggiunto, dopo il comma 4 dell’articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il seguente articolo 4-bis.:

“La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all’articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l’assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l’indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall’anno 2002, sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L’indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l’importo dell’indennità dall’ammontare dei contributi previdenziali dovuti all’ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l’assicurazione per le prestazioni di maternità, l’indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all’articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all’articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo”.

Per la prima attuazione di quanto previsto dalla legge suddetta, ai fini dell’erogazione dell’indennità connessa alla fruizione del “congedo straordinario” (come nel corso della presente circolare sarà definito) di cui trattasi, concedibile a far tempo dal 1.1.2001, si forniscono le indicazioni che seguono.

Si precisa poi che il riferimento a persone handicappate senza altra specificazione si intende comunque effettuato, nel prosieguo della presente circolare, sempre a soggetti in situazione di gravità, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.

2. Soggetti aventi diritto

Hanno titolo a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti:

a) genitori, naturali o adottivi, (il diritto non è riconoscibile agli affidatari) di soggetti handicappati per i quali è stata accertata, ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 104/92, da almeno 5 anni, la situazione di gravità contemplata dall'art.3, comma 3, della medesima legge e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 (1).

A parte il requisito temporale (riconoscimento da almeno 5 anni) sono richieste quindi le stesse condizioni che consentono ai genitori stessi di fruire dei permessi di cui alla legge 104/92, compresa quella che prevede che il soggetto non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

La fruizione del beneficio in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre, con l'ovvia conseguenza che il beneficio non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.

Ciò premesso, in analogia a quanto previsto per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della 104 citata -anche a seguito delle innovazioni introdotte con la legge 53/2000- (v. circ. n. 133/2000) per l'ottenimento dell'assegno in oggetto non è richiesta la convivenza con il figlio.

Se trattasi di figlio minorenni è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora; se invece il figlio, convivente con entrambi i genitori, è maggiorenne e l'altro genitore non lavora non è possibile ottenere il beneficio di cui trattasi a meno che non ricorrano i requisiti e le condizioni di cui alla circolare n. 133/2000, punti 2.4. e 2.5, relativi alla dimostrazione dell'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza.

Sempre in analogia con i criteri della circolare succitata, se il richiedente (padre o madre) non è convivente con il figlio maggiorenne handicappato, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente stesso (v. circ. citata, punti 2.3.1 e 2.3.2).

b) Il diritto è riconoscibile -sempre alternativamente- anche a fratelli o sorelle (ovviamente anche "adottivi") del soggetto handicappato grave (sempre che sia riconosciuto come tale da almeno 5 anni e non sia ricoverato a tempo pieno) in caso di decesso di entrambi i genitori di quest'ultimo; a differenza del diritto dei genitori, è richiesta la convivenza con il soggetto handicappato a prescindere dal fatto che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne. Trattandosi di "parenti", ferma restando la necessità, appena menzionata, della convivenza, sono richieste le altre condizioni previste per il riconoscimento dei permessi della legge 104 a favore dei "parenti". Il limite di due anni di fruizione è quello complessivo tra tutti i fratelli e sorelle e vale nell'arco della vita lavorativa di tutti gli interessati.

Destinatari della provvidenza erogata dall'Istituto per il congedo straordinario di cui trattasi, sono anche (purché si tratti di dipendenti da datori di lavoro privati) i genitori -oppure, nel suddetto caso di decesso, fratelli o sorelle- di soggetto handicappato appartenenti a categorie professionali per le quali non è prevista l'assicurazione per maternità, ai quali non vengono invece, come è noto, riconosciute a carico dell'INPS le prestazioni economiche per permessi ex art. 33 citato.

L'indennità in oggetto non è riconoscibile ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio, a cui, come è noto, non sono riconoscibili i permessi di cui alla legge n. 104/92.

Si fa riserva di comunicazioni per quanto si riferisce ai lavoratori a termine, compresi quelli agricoli e quelli stagionali.

3. Durata della prestazione

La prestazione è riconoscibile per la durata massima complessiva, nell'arco della vita lavorativa, di due anni, che costituiscono anche il limite complessivo fruibile, tra tutti gli aventi diritto, per ogni persona handicappata. La prestazione stessa può essere frazionata (v. punto 4).

Si sottolinea che comunque i periodi di congedo straordinario di cui trattasi rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, di due anni di permesso, anche non retribuito, "per gravi e documentati motivi familiari" (il testo completo dell'art. 4 è riportato ad ogni buon conto nell'allegato 1). Trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche soltanto per motivi riguardanti esclusivamente la propria persona e non il figlio handicappato), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo straordinario di cui trattasi potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi: naturalmente la differenza fino ai due anni -e cioè un anno e quattro mesi- potrà invece essere riconosciuta all'altro genitore che non avesse mai richiesto permessi per motivi familiari o li avesse chiesti per non oltre otto mesi. Le stesse regole valgono per i fratelli dei soggetti handicappati in caso di decesso dei genitori.

Lo spirito e le finalità della legge portano a concludere che in caso di pluralità di figli handicappati il beneficio spetta per ciascun figlio handicappato, sia pure con i limiti previsti dalle disposizioni impartite, a seguito di parere del Consiglio di Stato, per la fruizione dei permessi ex lege 104 circa la necessità che sia rigorosamente riconosciuta, tramite accertamento sanitario, l'impossibilità di assistenza di ambedue i figli usufruendo di un solo congedo straordinario; a proposito della pluralità di figli portatori di handicap, va peraltro tenuto conto che, dovendosi considerare il congedo straordinario in parola, compreso, come detto, nell'ambito massimo di due anni di permessi "per gravi e documentati motivi familiari", non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio": infatti, utilizzati i due anni per il primo figlio, avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi personali". La accennata possibilità di fruizione di ulteriori periodi biennali per altri figli handicappati è dunque ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero, nei casi previsti, per i fratelli o sorelle), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati motivi familiari. Lo spirito e le finalità della legge, invece, escludono che il beneficio in argomento sia concedibile se la persona handicappata da assistere presta, a sua volta, attività lavorativa nel periodo di godimento del congedo da parte degli aventi diritto (genitori o fratelli o sorelle in caso di morte dei genitori).

4. Misura della prestazione

L'indennità è corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo di emolumenti non riferibili al solo mese considerato (2), e cioè quelli relativi a tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), sempreché la stessa, rapportata ad un anno sia inferiore o pari al limite di 70 milioni di Lire, pari a 36.151,98 Euro (valore valido per il 2000 -v. in appresso). In pratica, ai fini del limite massimo di erogabilità, la retribuzione del mese preso a riferimento (comprensiva della quota parte di tredicesima mensilità, ecc.), se il mese è lavorato a tempo pieno, va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero, quindi (anno 2000), di Lire 191.780 (99,04 Euro). Se invece nel mese preso a riferimento l'attività è stata svolta in regime di contratto di lavoro a *part time* verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va raffrontata con il limite massimo giornaliero sopra indicato (Lire 191.780 per il 2000).

Considerato che, come detto, il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi), l'indennità (pari alla retribuzione effettiva, oppure a quella inferiore connessa ai limiti massimi annui suddetti di 70 milioni), è da corrispondere per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

A proposito della frazionabilità si precisa che analogamente alle astensioni facoltative dal lavoro (congedi parentali), ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche- l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie. Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo al titolo in argomento non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo straordinario. Significa invece che due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri congedi o permessi).

Quanto precede vale anche in caso di part time orizzontale. In caso di variazioni successive nell'orario di lavoro previsto nel corso del periodo di congedo richiesto, (passaggio da un periodo part time orizzontale ad uno di lavoro a tempo pieno o viceversa) la retribuzione va ridimensionata per adeguarla a quella che effettivamente verrebbe meno per effetto della fruizione del congedo straordinario: la retribuzione mensile a cui far riferimento è sempre quella effettiva con il limite di 70 milioni di Lire rapportate ad anno -vale a dire con il limite delle anzidette L. 5.833.333 mensili (comprehensive delle mensilità aggiuntive, ecc.); per le frazioni di mese si richiamano i criteri di cui alla circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 1.

Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad es. in caso di part time verticale per i periodi non retribuiti.

Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

A partire dall'anno 2002 il limite di Lire 70.000.000 è rivalutato annualmente sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

5. Domanda e documentazione

La domanda -da avanzare secondo i facsimile allegati 2 (mod. hand 4 - congedi straordinari genitori) e 3 (mod. hand 5 - congedi straordinari fratelli), che le Sedi avranno cura di riprodurre in loco (3)- per l'ottenimento del congedo di cui trattasi va prodotta all'INPS in due copie, una delle quali deve essere restituita a vista (a stretto giro di posta, se pervenuta con tale mezzo), all'interessato con l'attestazione da parte dell'INPS della ricezione, per la consegna al datore di lavoro, che è conseguentemente autorizzato, dal momento della consegna stessa, ad erogare la prestazione, dopo aver verificato le condizioni di erogazione sulla base della documentazione presentata. Eventuali dubbi circa la possibilità di accoglimento vanno tempestivamente comunicati da parte del datore di lavoro all'INPS, affinché l'Istituto stesso assuma le decisioni finali.

L'INPS, dal canto suo, una volta ricevuta la domanda del lavoratore, effettuerà autonomamente, con la massima tempestività, le valutazioni di competenza, comunicando con immediatezza all'interessato e al suo datore di lavoro i motivi che dovessero ostare al riconoscimento del beneficio richiesto. Non è, in

sostanza, previsto un provvedimento esplicito di “autorizzazione” nell’ipotesi di esito positivo delle valutazioni anzidette.

Sulla domanda deve essere ovviamente indicato il periodo di congedo che si intende fruire. In caso di modifica del periodo in precedenza fissato, deve essere presentata, con le modalità sopra indicate, una nuova domanda, rettificativa della precedente.

Con la domanda deve essere prodotta dichiarazione dell’altro genitore di non aver fruito del beneficio, con impegno a comunicare all’INPS ed al datore di lavoro eventuali modifiche ovvero con l’indicazione dei periodi fruiti. Dovrà essere riportata con chiarezza la denominazione del relativo datore di lavoro e, possibilmente, il numero di posizione INPS dello stesso, qualora si tratti di datore di lavoro privato.

Alla domanda va allegata la documentazione (anche in copia dichiarata autentica) relativa al riconoscimento della gravità dell’handicap, a suo tempo rilasciata dalla commissione medica della competente ASL, ai sensi dell’art. 4 comma 1 della legge 104/92, con dichiarazione di responsabilità relativa al fatto che nel frattempo non sono intervenute variazioni nel riconoscimento della gravità dell’handicap stesso ed impegno a comunicare qualsiasi variazione che possa avere riflessi sul diritto al congedo.

Si ricorda che l’accertamento della gravità dell’handicap deve essere stato effettuato dalla competente commissione ASL da almeno 5 anni. Fa fede a tale proposito la data di rilascio del provvedimento, salvo che sulla certificazione non sia indicata una diversa decorrenza.

Non è necessario presentare nuovamente la documentazione qualora l’accertamento sanitario suddetto sia già in possesso dell’Istituto per una precedente domanda presentata allo stesso e al datore di lavoro: è sufficiente dichiarazione in tal senso, unitamente a quella relativa alla permanenza delle condizioni di gravità.

Il congedo straordinario e le relative prestazioni s’intendono decorrenti dalla data indicata sulla domanda, salvo diversa decorrenza fissata dal datore di lavoro (da comunicare al lavoratore e all’INPS) (4), che in ogni modo è tenuto ad accoglierla (sempre che sussistano le condizioni) entro 60 giorni dalla richiesta dell’interessato.

6. Modalità di corresponsione della indennità

L’indennità per il congedo in questione è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità, vale a dire con possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all’INPS.

Tale possibilità è prevista per i soli datori di lavoro privati, compresi quelli non tenuti al versamento della contribuzione per i trattamenti economici di maternità.

7. Compatibilità del congedo straordinario con altri permessi

La legge finanziaria prevede esplicitamente che “durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono usufruire dei benefici di cui all’art.33 della legge 104/92”.

Ciò significa non solo che, come ovvio, chi fruisce del congedo in questione non può richiedere durante lo stesso periodo permessi ai sensi dell’art. 33 suindicato ma che tale facoltà è preclusa nello stesso periodo anche all’altro genitore (o all’altro fratello o sorella in caso di fruizione da parte di tali soggetti).

Significa anche che non è possibile, prima o dopo la fruizione di un periodo di congedo straordinario che si riferisca -anche solo come conseguenza della fruizione del congedo stesso a cavaliere di due o più mesi- ad una sola parte del mese, richiedere nell'ambito dello stesso mese giorni di permesso ex lege 104/92 (5). Nel caso di fruizione, nell'ambito dello stesso mese -prima del godimento di un periodo di congedo straordinario- di permessi di cui alla legge da ultimo citata, i giorni di permesso utilizzati ai sensi della legge 104 saranno conteggiati, sempre che sussistano le altre condizioni (essenzialmente quella del riconoscimento della gravità dell'handicap da almeno 5 anni), come "congedo straordinario": in tale ultima ipotesi si dovrà tenere conto, se necessario, dei criteri illustrati al punto 4), terzo capoverso. E' comunque fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso di richiedere al datore di lavoro la trasformazione delle suddette giornate di assenza in "ferie" o permessi di altro genere, retribuiti o meno: in ogni caso le indennità a carico INPS per le giornate come sopra non riconoscibili devono essere recuperate per il tramite del datore di lavoro.

Quanto precede vale anche nel caso in cui i permessi stessi vengano richiesti nell'ambito dello stesso mese dal secondo genitore (o, nei casi previsti, fratello o sorella), prima o dopo la fruizione del periodo frazionato di congedo straordinario da parte dell'altro.

Perciò, ad es., se un congedo straordinario viene chiesto dal 24.1. al 5.4., non potranno essere riconosciuti, né alla madre né al padre, giorni di permesso ex lege 104, sia nel mese di gennaio che in quello di aprile (oltre che in quelli di febbraio e marzo).

Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il "congedo straordinario", di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda (v. par. 4). A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni (6) dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa).

L'astensione facoltativa da parte dell'altro genitore, per il medesimo figlio handicappato e nello stesso periodo in cui il primo genitore è in godimento del congedo straordinario, non è ammissibile in quanto l'alternatività di cui alla disposizione in esame si riferisce anche al godimento di benefici diretti al medesimo fine, da parte dell'altro genitore.

8. Contribuzione figurativa

La disposizione in esame prevede che "il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa", che spetta, come l'indennità "fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale".

(1) Il riferimento ai commi 1 e 2 dell'art. 33 della l. 104 -che come è noto, sono applicabili solo fino al terzo anno di età del bambino- è certamente improprio per situazioni di handicap grave accertato da almeno cinque anni: il riferimento

stesso deve intendersi perciò operato solo ai fini dell'individuazione dei soggetti titolari del diritto al congedo straordinario.

- (2) Si ricorda che gli emolumenti di cui trattasi sono da calcolare "pro quota" (vale a dire "in frazioni"), anche se gli stessi sono stati corrisposti per intero nel mese considerato ovvero in questo non siano stati corrisposti affatto: così, ad es., va comunque calcolata la quota frazionaria di tredicesima o premi, gratifiche, ecc.. Normalmente la frazione stessa è pari ad 1/12; se il premio, gratifica, ecc. spettanti sono riferiti a periodi inferiori all'anno la frazione si riduce in proporzione (es.: 1/6 dei premi semestrali).
- (3) La stampa sarà curata dalle Sedi utilizzando gli stanziamenti di bilancio previsti per l'approvvigionamento di modulari.
Per l'allestimento tipografico dei moduli dovrà essere utilizzato il formato A3 (cm. 29,7 x 42) in modo che il foglio ripiegato assuma le dimensioni del formato A4 (cm. 21 x 29,7).
In sostanza, sulla facciata anteriore (da ripiegare) dovranno essere stampate, a sinistra la pag. 4 e a destra la pag. 1, e sulla facciata posteriore a sinistra la pag. 2 e a destra la pag. 3.
Come può rilevarsi dai moduli consultabili nel sito INTRANET/INTERNET, il colore di alcuni riquadri è arancio chiaro per il mod. hand 4 - congedi straordinari genitori, giallo chiaro per il mod. hand 5 - congedi straordinari fratelli.
Ovviamente i moduli possono essere stampati da P.C., per singola pagina, in formato A4, utilizzando i "files" scaricabili dal predetto sito INTERNET/INTRANET.
- (4) Tale comunicazione può essere considerata in linea di massima sufficiente, salvo diversa indicazione del lavoratore stesso, per la modifica del periodo precedentemente fissato.
- (5) Per determinare la non fruibilità dei riposi giornalieri ex lege 104 nell'arco dello stesso mese è sufficiente che una parte anche minima di congedo straordinario cada nell'arco di un mese.
- (6) In caso di malattia il termine di 60 giorni è elevato a due mesi, se il computo è più favorevole.